

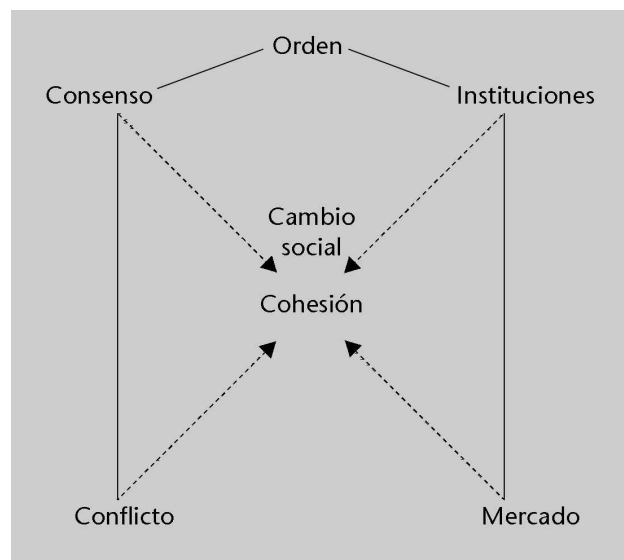
Capítulo II

Teoría sociológica de las relaciones laborales

Antonio Martín Artiles

Este capítulo nos ofrece una visión de la teoría y conceptos sociológicos aplicados al estudio de las relaciones laborales. La teoría sociológica de las relaciones laborales se nutre de las corrientes generales de esta disciplina, como son el funcionalismo, el estructural-funcionalismo, el marxismo y el interaccionismo. A partir de estas teorías generales se han desarrollado las que podemos denominar *teorías de alcance medio* aplicadas al campo específico de las relaciones laborales. Hoy existe un corpus de teoría clásica de las relaciones laborales en el que podemos identificar dos líneas o ejes centrales, que recorre y resume el debate sostenido a lo largo del siglo XX.

Figura 1. Ejes del debate teórico



1) La primera línea trata de explicar la cuestión del orden, las relaciones de conflicto y consenso en las relaciones laborales. El debate sobre estas cuestiones ha ocupado un lugar central durante el proceso de industrialización y desarrollo del capitalismo. De hecho, la propia sociología nace para dar respuesta científica al hecho histórico de la industrialización y la modernización. Los primeros sociólogos trataron de dar respuestas generales y globales de la sociedad (Compte, Spencer, Marx, Durkheim, Weber y otros autores), intentaban buscar las causas de las leyes que presiden el orden lógico del progreso de la humanidad, así como buscar el nuevo orden socioeconómico del capitalismo. Este nuevo orden ha estado asociado a los problemas de la desigualdad, de la cohesión social y del reconocimiento del conflicto de interés y del conflicto político.

2) La segunda línea viene marcada por el debate teórico sobre las relaciones entre instituciones sociales, cohesión social y mercado laboral. Esta línea trata de discutir el papel que tienen la economía y el mercado en el seno de la sociedad. Desde la sociología de las relaciones laborales se ha venido generando una crítica a la idea del mercado como principio autorregulador, idea sostenida por la economía clásica. Por el contrario, desde la observación empírica la sociología pone de relieve la existencia de instituciones reguladoras en las relaciones de trabajo, como pueden ser las costumbres, hábitos, normas, leyes consuetudinarias o incluso la acción de los grupos informales y formales, la acción de los sindicatos y otras formas de representación colectiva de los trabajadores. Estas instituciones limitan la racionalidad del mercado y su lógica disciplinaria. En contrapunto, la sociología ha prestado atención al papel de las instituciones y de los sindicatos como impulsores de nuevas formas de cohesión social, de la democracia económica y de los derechos de ciudadanía para corregir las desigualdades sociales generadas por el mercado.

La teorías específicas sobre las relaciones laborales se han construido mediante un diálogo con otras especialidades de la propia sociología, como es el caso de la sociología industrial y de la empresa, la sociología de las organizaciones, la sociología económica y la sociología del trabajo. Estas distintas denominaciones se deben a dos cuestiones: la primera razón se basa en enfoques distintos como punto de partida, y la segunda estriba en las diferentes culturas, tradiciones académicas y diferentes líneas de investigación. En este sentido, podemos indicar que en el ámbito anglosajón esta materia se identifica con la sociología de las relaciones industriales, mientras que en el ámbito francés se suele distinguir entre

sociología de las profesiones y sociología del trabajo. En el caso alemán también se suele distinguir más claramente la sociología de las relaciones industriales y la sociología del trabajo, pero en cualquier caso se trata de distintas materias y enfoques que comparten problemas comunes y marcos teóricos de alcance medio. Asimismo, estas materias establecen conexiones con otras disciplinas, como es el caso de la psicología social, el derecho del trabajo, la economía e incluso la antropología.

El concepto de relaciones laborales

La expresión *relaciones laborales* se utiliza habitualmente para designar las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general. Estas relaciones pueden ser individuales o colectivas, de modo que los actores pueden estar directamente implicados o bien pueden relacionarse por medio de sus representantes (como pueden ser los grupos, los sindicatos de asalariados, las organizaciones empresariales o bien las instituciones del Estado). Asimismo, estas relaciones pueden ser informales y formales (acuerdos, convenios colectivos, reglamentos, leyes, etc.).

Esta amplia definición de las relaciones laborales permite delimitar un campo de investigación científica en cuyo seno los especialistas pueden optar por ciertos temas de investigación, como pueden ser el estudio del movimiento sindical, de las asociaciones empresariales, los conflictos laborales, la negociación colectiva y otros.

Las relaciones laborales se han desarrollado junto con el proceso de industrialización en los países occidentales a partir de la segunda mitad del siglo XVIII. La expresión *relaciones laborales* tiene como antecedente la expresión anglosajona *Industrial Relations*, que aparece hacia finales del siglo XIX, como ya hemos indicado anteriormente. Dicho término aparece por primera vez en 1885 y se consagra como expresión hacia 1924, con la creación de un departamento de relaciones industriales en el Ministerio de Trabajo británico. Doce años más tarde, también en Estados Unidos, se creó una Comisión de Relaciones Industriales por encargo del presidente William Howard Taft para analizar las causas de un

conflicto derivado de un accidente mortal, así como proponer los medios para remediarlo.

En otras palabras, la acción colectiva organizada, el reconocimiento público de los sindicatos y la creación de cuerpos de mediación en el conflicto han sido fundamentales para el desarrollo de esta disciplina. En Inglaterra y en Estados Unidos, el desarrollo de los sindicatos y la agitación social generada a principios del siglo XX propiciaron un interés político y académico por la investigación, muchas veces auspiciada por los empresarios, por los gobiernos y los institutos de estudios especializados en cuestiones laborales. Por consiguiente, las relaciones laborales no sólo devienen un objeto de estudio, sino también una disciplina universitaria reconocida, lo que contribuye a la generación de publicaciones especializadas y a la creación de asociaciones profesionales, como la IRRA –Industrial Relations Research Association, fundada en 1948– (Lallement, 1996).

En la Europa continental, las relaciones laborales no han gozado del mismo estatuto que en el área anglosajona. Este objeto de estudio ha sido compartido y fragmentado entre varias disciplinas, como la sociología, la economía, la psicología social, el derecho y la ciencia política, de ahí que los enfoques y las perspectivas, así como su organización académica, hayan sido diferentes. Sin embargo, cada vez tiene lugar un diálogo más importante entre estas disciplinas.

El capítulo consta de tres partes. En la primera haremos un breve recorrido histórico sobre el tránsito desde el “capitalismo salvaje” hasta el proceso de institucionalización de las relaciones laborales, lo que nos permitirá considerar los orígenes de las relaciones laborales y el proceso de reconocimiento de los actores sociales, los derechos de representación y negociación colectiva. En la segunda parte dedicaremos atención a la emergencia de una teoría específica de las relaciones laborales en los años veinte. Y en la tercera parte abordaremos la consolidación de las teorías de las relaciones laborales después de la Segunda Guerra Mundial.

Los objetivos de este capítulo de sociología de las relaciones laborales son:

- Proporcionar una visión general del desarrollo de la teoría sociológica clásica sobre las relaciones laborales.
- Proporcionar al lector una definición sobre qué son las relaciones laborales.

- Mostrar las relaciones entre instituciones sociales y mercado laboral, en particular tratamos de mostrar cómo intervienen las instituciones sociales en las relaciones de trabajo.
- Proporcionar una visión sobre las relaciones de conflicto y pacto, la función de las normas y el papel de los actores sociales, como son los representantes de los trabajadores, los representantes de los empresarios y las autoridades públicas.
- Situar las explicaciones teóricas siguiendo un hilo conductor histórico para que podamos comprender en qué contexto surgen y qué problemas tratan de afrontar y resolver.
- Mostrar cómo se vincula el desarrollo teórico de las relaciones laborales con el proceso de institucionalización y reconocimiento de los agentes sociales, el reconocimiento de los sindicatos y asociaciones empresariales y la extensión del derecho de negociación colectiva.
- Aportar los elementos conceptuales básicos que se encuentran en cada una de las corrientes.
- Indicar algunas pistas sobre el diálogo entre la sociología y otras disciplinas de las ciencias sociales que abordan la misma temática.
- Por último, ofrecer una visión crítica de las distintas corrientes, así como hacer un balance del estado de la cuestión teórica y conceptual de las aportaciones recientes.

1. Breve perspectiva histórica de las relaciones laborales y desarrollo de las teorías

El hecho singular más relevante del debate es que la teoría sociológica de las relaciones laborales ha estado sujeta, por un lado, al dominio de las teorías del conflicto y las teorías del consenso, así como a la cuestión del orden social. Estas tres cuestiones, orden, conflicto y consenso, han ocupado un lugar muy importante en las primeras etapas del desarrollo de esta materia. Y, por otro lado, las teorías han estado marcadas por una crítica al paradigma económico clásico, que ha considerado el mercado de trabajo como otro cualquiera, olvidando el papel de las instituciones sociales. La crítica de la sociología se distingue por su-

brayar la importancia que tienen las instituciones sociales en la actividad económica y laboral.

Sin embargo, dichas teorías se entienden mejor en su contexto histórico y no sólo de forma abstracta. Por ello optamos por una explicación siguiendo un orden cronológico, pero sin perder el hilo argumental que nos proporcionan. En el desarrollo de la teoría de las relaciones laborales podemos distinguir tres etapas históricas:

Tabla 1. Etapas de las relaciones laborales

Orígenes de los sistemas de relaciones laborales 1870-1914	<ul style="list-style-type: none"> • Etapa del capitalismo salvaje. • Disolución de las instituciones de solidaridad tradicional. 	<ul style="list-style-type: none"> • En este periodo se sitúa la obra de los autores clásicos de la sociología (Marx, Durkheim, Weber).
Periodo de entreguerras 1919- 1939	<ul style="list-style-type: none"> • Emergencia del tripartismo y reconocimiento del derecho de negociación en algunos países. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emergencia de una teoría específica (escuela de Oxford, escuela de Wiscosin, escuela de relaciones humanas).
Periodo de posguerra 1950 en adelante	<ul style="list-style-type: none"> • Fordismo: expansión de la producción y consumo de masas. • Institucionalización de las relaciones laborales. • Extensión de los derechos de ciudadanía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación de la teoría de las relaciones laborales: sistema de relaciones laborales; neofuncionalismo; neomarxismo; neocorporatismo e interaccionismo.

1.1. Etapa del capitalismo salvaje y orígenes de los sistemas de relaciones laborales: 1870-1914

En la mayor parte de los países occidentales, los sistemas de relaciones profesionales se desarrollan con la Revolución Industrial entre los siglos XVIII y XIX. No existe un modelo único, ya que la industrialización da lugar a diferentes modelos. Con todo, en lo que respecta a Europa y Estados Unidos, el movimiento sindical se inicia a partir de obreros cualificados (como los tipógrafos), que tratan de defender el conocimiento del oficio, la profesión, los flujos de entrada y aprendizaje del mismo. Estas asociaciones profesionales corporativas no sólo tenían como finalidad la mejora de las condiciones de trabajo, sino que además aspiraban a la creación de mecanismos de protección colectiva, como los socorros de ayuda mutua, las cajas de paro, seguros de jubilación y la creación de ca-

jas de resistencia para hacer frente a los periodos de huelga, etc. y se financiaban con aportaciones realizadas por los mismos trabajadores. Los autores clásicos de la sociología, como Marx, Durkheim y Weber, ponen de relieve que la modernización y la industrialización abaten los ligámenes colectivos de las sociedades tradicionales, de los grupos familiares, de las relaciones de parentesco, amistad y vecindad fundadas sobre la comunidad local y las corporaciones profesionales.

Esta etapa se caracteriza por lo que podemos denominar *capitalismo salvaje*, que consiste en la corrosión de las instituciones sociales tradicionales por el poder y la lógica del mercado. En esta etapa apenas existen instituciones sociales de regulación del mercado de trabajo; sólo una minoría, el sindicalismo exclusivo de los trabajadores de oficio, obtiene algunas ventajas contractuales gracias a su poder de control sobre el proceso de producción y sobre los tiempos de producción. Por tanto, las relaciones laborales tienen un enorme desequilibrio de poder político e institucional entre las clases dominantes y las clases subordinadas. Por lo general, el mecanismo del mantenimiento del orden social se da fundamentalmente por medio de la represión del incipiente movimiento obrero. La respuesta a ello es la radicalización del mismo y la extensión de ideologías como el anarcosindicalismo en los países latinos y el socialismo revolucionario en el centro de Europa (Baglioni; Crouch, 1991).

Uno de los objetivos básicos de las corporaciones profesionales y del movimiento sindical a lo largo del siglo XIX es lograr el reconocimiento de los derechos básicos, como es el derecho de asociación, el derecho a la acción colectiva, el reconocimiento del derecho a la huelga, el derecho a negociar y, en definitiva, los derechos de ciudadanía social. Esta larga lucha por el reconocimiento institucional contribuye a explicar por qué las teorías sociológicas de las relaciones laborales han estado dominadas por el debate entre conflicto y consenso hasta los años sesenta del siglo XX. El reconocimiento institucional se logra en primer lugar en Inglaterra, país pionero de la Revolución Industrial.

Los sindicatos de oficio británicos alcanzan el reconocimiento de huelga entre 1824 y 1825. El siguiente paso consistiría en el reconocimiento a la unión, a la constitución de sindicatos en el ámbito nacional, que logran las *trade unions* ('unión de oficios') en 1851 y en 1868 logran fundar el TUC (Trade Union Congress), órgano federal que agrupa a diferentes asociaciones profesionales. Hacia finales del siglo XIX, el TUC abre la afiliación a trabajadores pocos cualificados, pero todavía hasta el último tercio del siglo XIX el movimiento sindical es débil

y limitado; se trata de un sindicalismo basado en los oficios de la construcción, el textil, las artes gráficas y la minería como principales sectores de actividad. El sindicalismo es de ámbito local, tiene aún dificultades de comunicación. En este periodo se pueden identificar determinados ámbitos de negociación local y profesional muy limitados, apenas tiene reconocimiento institucional. Más allá de Inglaterra, el sindicalismo y la negociación colectiva apenas tiene presencia; hacía poco que Alemania había realizado la unificación nacional e Italia estaba todavía en la fase de unificación nacional, lo que suponía la unificación de los espacios económicos como condición necesaria para la extensión del mercado y posibilitar el desarrollo industrial. Los derechos básicos se comienzan a perfilar en este periodo; así, se reconocen en algunos estados alemanes los derechos de asociación entre 1860 y 1870; en Francia y los Países Bajos se reconoce en 1864 el derecho de organización y en Bélgica los mismos derechos en 1866. En Cataluña se autorizan las asociaciones de ayuda mutua a partir de 1861, cuando todavía son inexistentes estos derechos en Italia y Portugal (Colin Crouch, 1996, pág. 95).

El grado de institucionalización de las relaciones laborales es bajo, pero incipiente. En algunos países se crean instituciones que tienen por objeto canalizar el conflicto y negociar. La negociación colectiva existe ya para determinados oficios especializados, así como un incipiente sistema de conciliación y mediación, no sólo en Gran Bretaña, sino también en Dinamarca, Suiza y Alemania. Incluso, en algunos países, la conciliación la proporciona el Estado, como es el caso de la industria gráfica en Alemania. Sin embargo, en los países del sur de Europa (Italia, España y Portugal), la tardía industrialización todavía no ha generado un movimiento sindical importante.

En lo que se refiere al origen de las asociaciones empresariales, tendríamos que hacer dos comentarios. Primero, la creación de asociaciones está relacionada con la formación de grupos de presión económica para defenderse de la competencia con otros países y la demanda de barreras aduaneras a las autoridades públicas. En segundo lugar, otro elemento que influye en su aparición es la necesidad de dar una respuesta al movimiento sindical emergente. En este sentido, se dice que las asociaciones empresariales tienen un carácter reactivo.

En cuanto al papel del estado en las relaciones laborales, habría que indicar que está asociado al proceso de institucionalización de las relaciones laborales. Así podemos establecer una correlación entre el desarrollo institucional, por un

lado y, por otro lado, la articulación de los sindicatos, su grado de poder y el aumento de la dimensión asociativa de los empresarios. Esta interrelación entre sindicatos, asociaciones de empresarios y estado tiene como telón de fondo la industrialización. Los distintos ritmos y grados de industrialización marcan diferencias entre países.

En este sentido cabe distinguir al menos dos tipos: a) países de industrialización temprana (como los del área anglosajona) y b) países de industrialización tardía (área del sur de Europa). En los primeros, los agentes sociales tienen una mayor autonomía. La existencia de una burguesía industrial y liberal fuerte contribuye al reconocimiento de los sindicatos. Mientras que en los segundos, la debilidad de la burguesía local comporta un papel más activo del estado en el proceso de industrialización. En efecto, el papel del estado ha resultado fundamental para el desarrollo del capitalismo, ya que por un lado ha propiciado la protección de los mercados internos y ha evitado la plena concurrencia de las mercaderías y, por otro lado, mediante la colaboración con los grandes cárteles. Aquí encontramos el origen del llamado *corporatismo autoritario*, como veremos más adelante.

En pocas palabras, en este primer periodo se sitúa el origen del sistema de relaciones laborales. La incipiente contratación colectiva se desarrolla en aquellos países donde hay una elite liberal burguesa, no en los países donde la Revolución Industrial ha sido más tardía y las actitudes empresariales más conservadoras y paternalistas. Otra observación es que las organizaciones empresariales siguen un proceso casi paralelo al de los sindicatos. El crecimiento del poder de éstos estimula la articulación del asociacionismo de aquéllos.

1.1.1. Los autores clásicos ante las relaciones laborales

El sindicalismo y la cuestión de las relaciones laborales está presente en la obra de los autores clásicos de las ciencias sociales. Karl Marx y Frederick Engels tratan la cuestión sindical como uno de los grandes acontecimientos sociopolíticos contemporáneos. Sin embargo, el sindicalismo aparece como un hecho contradictorio y desvalorizado. Contradictorio, en primer lugar, porque el proletariado es el sujeto histórico del cambio revolucionario para alcanzar la sociedad comunista, acontecimiento que por otra parte forma parte de un proceso

ineluctable. Y desvalorizado, en segundo lugar, porque para una parte de la tradición marxista conviene que el verdadero poder revolucionario y subversivo del proletariado está fuera de las organizaciones sindicales de la época. Éstas tienen una orientación fundamentalmente economicista y no tienen una conciencia política, son organizaciones de la “aristocracia obrera”: de trabajadores cualificados de oficio y, por tanto, en muchos casos se trata de sindicatos cuya afiliación es restringida. V.I. Lenin, en particular, señala en *¿Qué hacer?* (1902), que los sindicatos deben estar subordinados al partido, como vanguardia del proletariado. Es decir, en esta determinada tradición marxista el sindicato es una mera correa de transmisión del partido para conectar y movilizar a las masas. Esta concepción contradictoria y desvalorizada nos ayuda a entender por qué la teoría marxista específica sobre las relaciones laborales se desarrolla tardíamente (consultad Richard Hyman, 1978).

Por otra parte, en esta primera etapa la sociología trataba de ofrecer una alternativa analítica distinta de la que ofrecía entonces la economía clásica, que contemplaba el trabajo como un factor más de producción y, por tanto, tenía un tratamiento “técnico”, sin considerar su vertiente humana ni de relaciones sociales, y consideraba el mercado de trabajo como otro mercado cualquiera donde se interrelacionaban precios (salarios) y cantidades (empleo) y que tendía a un equilibrio general, sin considerar el papel de los agentes ni de las instituciones sociales.

La obra de Emile Durkheim, *La división del trabajo social*, publicada en 1893, se enmarca singularmente en este contexto. Dicho autor entiende que las corporaciones u organizaciones profesionales constituyen una forma de defensa de la sociedad ante el efecto corrosivo del mercado sobre las instituciones tradicionales de solidaridad, sobre los lazos y vínculos sociales. Entre el último tercio del siglo xx y hasta finales de los años veinte se gesta una reacción social frente al principio del mercado como institución autorregulada. El desarrollo del capitalismo y la industrialización han supuesto un importante proceso de movilidad geográfica de la población, el desarraigo de las personas respecto a la comunidad local y la ruptura de las redes sociales que en las sociedades tradicionales proporcionaban la cohesión social.

Códigos del trabajo artesanal

El trabajo de oficios artesanales se distinguía por la existencia de un código moral en el desempeño de las tareas.

Primer código: el primer código consistía en una cuota fija de producción, establecida por los propios artesanos. Esto suponía para los empresarios una restricción, un freno a la producción.

Segundo código: la entrada de jóvenes aprendices al oficio comportaba un largo proceso de aprendizaje técnico y de los códigos de conducta, lo que implicaba que el acceso al trabajo de oficio dependía de la admisión en el sindicato (lo que se expresa con el término *closed shop*). En la práctica, el control en el acceso al oficio constituía una forma de control en el lado de la oferta del mercado de trabajo (Montgomery, 1985).

Por tanto, el problema que plantea la división del trabajo en las sociedades modernas es el individualismo, el aislamiento y la ruptura de los lazos comunitarios y familiares.

La industrialización acarrea un proceso de movilidad geográfica y concentración de la población en áreas urbanas, lo que trastoca el antiguo orden rural y local: las viejas formas de solidaridad entran en declive con la industrialización. La solidaridad mecánica es sustituida por la solidaridad orgánica.

Pero también la sociedad se hace cada vez más interdependiente a causa de la división social del trabajo. La nueva forma de solidaridad que emerge con el industrialismo es la solidaridad orgánica, apoyada en grandes instituciones, como el Estado, los partidos políticos, las asociaciones empresariales y los sindicatos.

La respuesta teórica de Durkheim ante la disolución de los vínculos de solidaridad y cohesión social que representa el capitalismo se puede resumir en dos puntos:

1) Este autor entiende que el papel de las corporaciones intermedias, como son las asociaciones profesionales, es fortalecer precisamente la solidaridad, mediante la capacidad institucional de las asociaciones profesionales para administrar la práctica de sus miembros de base, de los afiliados a los sindicatos de oficio, proporcionar un código ético y establecer responsabilidades ante la sociedad. De aquí se deriva una interpretación del sindicalismo como una institución con valores éticos y morales, que ha tenido una singular influencia en el movimiento socialista y en el movimiento cristiano.

2) Entiende que el individualismo supone la pérdida de identificación con los valores colectivos, lo que conduce a situaciones de anomia, es decir, falta de normas. Por tanto, sugiere la construcción de una moral laica capaz de religar a la

sociedad y evitar la disgregación. El derecho y la moral laica tienen por objeto el logro de la justicia social. Esta noción de justicia social es una fórmula de regulación del antagonismo entre capital y trabajo para evitar el conflicto.

En otras palabras, Durkheim trata de evidenciar que la división del trabajo no genera por sí sola solidaridad orgánica, a pesar de que dicha división del trabajo supone una interdependencia funcional entre las distintas actividades profesionales. Al contrario, la división del trabajo en el capitalismo puede generar desorden y ruptura de la cohesión social. En este sentido, la obra de Durkheim constituye una crítica a la visión de la economía clásica y al utilitarismo, y en particular se trata de una crítica abierta al mercado como disolvente de los lazos comunitarios.

Por consiguiente, la desarticulación social acarreada por el mercado supuso acentuar las diferencias sociales entre 1879 y 1929. El desempleo y la pobreza son expresiones de ello. Asimismo, las crisis de 1913 a 1920 y la gran crisis de 1929 están asociadas a la desarticulación social, al dominio del mercado sobre las instituciones sociales y a la subordinación de la sociedad a la economía. La gran ficción de la economía clásica es precisamente convertir el trabajo en una mercancía: desposeer el trabajo de la subjetividad y la voluntad del hombre. Así, el trabajo-mercancía constituye un factor más de la producción, lo que supone una operación abstracta mediante la cual se separa al hombre de su propio trabajo. Como nos sugiere Marx, cosificar o reificar al trabajo supone la alienación del hombre. Por el contrario, la propuesta teórica de Marx consistiría en distinguir entre fuerza de trabajo y trabajo. La idea de fuerza de trabajo supone considerar la voluntad y la subjetividad del hombre, mientras que trabajo se asocia a trabajo efectivo y rendimiento. Por ello, para convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo, el capital necesita una organización del trabajo, una disciplina laboral para extraer rendimiento a la fuerza de trabajo.

En Max Weber encontramos una noción pesimista sobre el trabajo. La racionalización capitalista del trabajo comporta su creciente división y fragmentación, así como su sometimiento a pautas normativas y burocráticas. Las bases de dicha racionalidad son el cálculo, la medición del rendimiento y el control del trabajo. La modernidad supone una tendencia hacia la racionalización y subordinación del trabajo al control del capital. El trabajo está encerrado trágicamente en la “jaula de hierro” normativa propiciada por la organización científica del

trabajo (taylorismo), que es una forma de dominación técnica. La técnica y la ciencia avanzan bajo la misma lógica de la producción en masa: la racionalización es inevitable en las sociedades de masas. Como también será inevitable el crecimiento de las organizaciones y corporaciones profesionales y sus mecanismos de *cierre social* para defender los privilegios de los grupos profesionales ante el mercado. Desde esta perspectiva, el derecho aparece como un medio de dominación política, pero también de defensa de los intereses organizados de las corporaciones profesionales ante el mercado y el Estado. En la perspectiva weberiana el advenimiento del capitalismo organizado y de la burocratización del mundo será un proceso ineluctable.

En pocas palabras, durante esta primera etapa tenemos los fundamentos teóricos generales que cuestionan y critican la interpretación de la economía clásica sobre el trabajo y el mercado, pero todavía, en este periodo histórico, no tenemos una teoría específica sobre las relaciones laborales. Ésta comenzará a emerger en la siguiente etapa, cuando también se dan los factores institucionales propicios.

1.2. La etapa de entreguerras, 1919-1938

El acontecimiento de la Primera Guerra Mundial implicó a los sindicatos y organizaciones empresariales en un esfuerzo colectivo, así como un papel más importante para el Estado. En ese momento, la intervención pública intentaba compensar los mecanismos del mercado como principio autorregulador. Esta implicación trajo como contrapartida implícita el tripartismo. En efecto, la posguerra abrió paso al tripartismo en las relaciones laborales. El Tratado de Versalles¹ de 1919 dio lugar a la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), concebida como una corporación tripartita en el ámbito internacional y fuente internacional para el derecho laboral. Su finalidad era la generalización de los órganos de representación en la empresa, la creación de

1. El Tratado de Versalles también fue firmado por España en 1919, con lo cual se convirtió en uno de los miembros fundadores de la OIT. Sin embargo, la negociación colectiva estaba todavía poco extendida. Ese año se formó la Comisión de Trabajo para pacificar la conflictividad laboral de Barcelona. Esta experiencia piloto sirvió de avanzadilla para actuaciones similares, incluyendo el sistema de comités paritarios conjuntos, que se fueron haciendo cargo de la formulación y control de los niveles salariales y de las relaciones laborales.

comités de empresa, la extensión de los derechos de consulta de los trabajadores, así como la creación de instituciones que reforzasen el diálogo social en el ámbito nacional.

En este proceso juega un papel estimulante la Revolución Rusa (1917), ya que el capitalismo necesita marcar un contrapunto frente al comunismo. El capitalismo se debe dotar de instituciones sociales que propicien el diálogo y la negociación. Así, nos encontramos con experiencias pioneras en los países escandinavos, donde el estado impulsa la consulta. En Bélgica impulsa la negociación colectiva y en Gran Bretaña ya se llevan a cabo negociaciones colectivas desde 1919. La economía de posguerra exigía en esos momentos estabilidad social y atenuación del conflicto de clases, por ello se recurre en algunos países al reconocimiento de los sindicatos, que se veían influenciados, y a veces en crisis, por el auge del comunismo. En algunos países comienza a emerger el llamado *corporatismo liberal o democrático*, con la constitución de sistemas de consulta en el ámbito del estado en algunos temas de relevancia sobre las relaciones laborales, la introducción de procedimientos de mediación en el conflicto, en menor medida la participación de los sindicatos en la gestión de los sistemas de pensiones y el reconocimiento de representación de intereses plurales. A diferencia del escenario anterior, ahora se pone de relieve el paso de la extensión de la negociación en el ámbito empresarial, la disminución de la negociación en el ámbito local y el aumento de la negociación en el ámbito de sectores y nacional, así como una mayor implicación del Estado en las relaciones laborales.

Sin embargo, las reacciones a la revolución son diversas y contribuyen a generar también el auge del corporatismo autoritario. En Italia, los sectores industriales y propietarios agrarios impulsan el fascismo, cuyos rasgos consisten en el desarrollo de una ideología de integración nacional, la armonización de los intereses de clases, la unidad de los intereses nacionales bajo un nuevo orden, la supresión de las organizaciones sindicales autónomas y una Carta del Trabajo (1927). Posteriormente, el corporatismo autoritario se extiende por Portugal (1924), Alemania (1933), Austria (1938) y España (1926, 1939).

Por otra parte, para que podamos entender mejor las razones que inducen a aceptar la negociación colectiva, hay que tener en cuenta también el papel que juega la transformación del trabajo y del sindicalismo. En esta segunda etapa se extiende la organización taylorista del trabajo, lo que supone la intro-

ducción de una división técnica del trabajo más severa, la descomposición y simplificación de las tareas, reducidas a movimientos simples y repetitivos, la separación del trabajo intelectual del trabajo manual. En pocas palabras, la destrucción del oficio. Este proceso comporta dos hechos significativos para las relaciones laborales:

1) Por un lado, la destrucción del oficio comporta la reducción de los tiempos de formación de la mano de obra; por ejemplo, en la fábrica de automóviles Ford (Detroit) en 1914, el 79% de las tareas se aprendía en menos de una semana (Coriat, 1981). La reducción del tiempo de aprendizaje supuso un profundo cambio en el perfil de las cualificaciones. Prácticamente se eliminó el requisito de la cualificación inicial para entrar a trabajar. Sólo con un breve adiestramiento se podían obtener las habilidades necesarias para trabajar en la cadena de montaje. Esta reducción de los tiempos de formación permitirá abrir las puertas de la fábrica a las masas de nuevos trabajadores industriales, a la mano de obra descualificada, sin conocimientos de oficio y de procedencia rural y sin cultura industrial.

2) Por otro lado, la destrucción del oficio irá acabando con los sindicatos de oficio, con la llamada “aristocracia obrera”. En su lugar emergen los sindicatos de masas y generales para todos los trabajadores, sin tener en cuenta ya el oficio ni imponer restricciones a la entrada del trabajo ni periodos de aprendizaje. Ahora la gestión empresarial de la mano de obra tiende a homogeneizarse. Los puestos de trabajo son muy similares, normalizados, estandarizados y jerarquizados por coeficientes asignados a las tareas. Es decir, también se tienden a homogeneizar las condiciones de trabajo, los métodos de medición del rendimiento, los métodos de primas salariales, el establecimiento de la jornada laboral, descansos, etc. En otras palabras, ahora son también las grandes empresas las que necesitan tener un interlocutor colectivo para negociar y construir el orden en el centro de trabajo. Esta necesidad será cada vez más importante a medida que las empresas aumentan de tamaño y concentran un mayor volumen de mano de obra, lo que a su vez propicia la formación de intereses colectivos basados en la misma experiencia material de trabajo. Este proceso favorece la formación de la conciencia colectiva como base del nuevo sindicalismo general y de masas.

En resumidas cuentas, en esta etapa ya se adivina el papel que puede jugar la contratación colectiva, que deviene un procedimiento de racionalización de la gestión empresarial y que puede proporcionar estabilidad y continuidad a las relaciones laborales. El sindicato se convierte en una institución funcional de mediación entre los trabajadores, el empresario, el mercado de trabajo y el estado. Con todo, se trata todavía de una etapa de emergencia, en la cual aún no se han institucionalizado bastante las relaciones laborales, se han reconocido a los sindicatos ni se ha generalizado la negociación colectiva.

1.2.1. Emergencia de una teoría específica de las relaciones laborales

El auge del tripartismo, el reconocimiento de los sindicatos y los derechos de negociación colectiva constituyen el marco contextual que propicia la emergencia de una teoría específica sobre las relaciones laborales en los países anglosajones. En primer lugar, tenemos el trabajo pionero de los ingleses Sidney y Beatrice Webb, fundadores de la London School of Economics (1895) y especialistas en historia del movimiento sindical, sobre los avances que suponen la industrialización, la urbanización y la democracia. En segundo lugar, ya en los años veinte tenemos las teorías pluralistas de la escuela de Oxford, que estudian las formas de regulación conjunta que supone la negociación colectiva y cuyos principales autores son Allan Flanders, Alan Fox y Hugh Clegg, entre otros. En tercer lugar, en Estados Unidos tenemos otro foco generador de investigaciones: la escuela de Wiscosin, donde destacan dos autores: J.R. Commons y Selig Perlman.

El primero, Commons, es uno de los fundadores de la *economía laboral* y participa en estudios empíricos sobre cuestiones referidas al movimiento obrero y la emigración; tuvo una fuente de inspiración en el libro de los Webb, *Democracia Industrial*. El segundo es otro de los pioneros singulares de este periodo. Perlman, discípulo de Commons e inmigrante polaco, trata de ir más allá de las consideraciones sobre el trabajo y las instituciones sociales y aporta nociones teóricas para considerar a los sindicatos como agentes sociales constructores de mecanismos de regulación del orden social en el nivel micro en la empresa. Es

decir, mediante la negociación y la regulación conjunta los sindicatos se pueden considerar agentes sociales que facilitan una alternativa al conflicto abierto y generalizado. Y, en cuarto lugar, también tenemos que considerar en este periodo la escuela de relaciones humanas, vinculada ahora a una iniciativa empresarial para mejorar la productividad y suavizar el rechazo que producía la organización taylorista del trabajo.

1.3. Institucionalización de las relaciones laborales, 1950 en adelante

La experiencia de Estados Unidos en los años treinta tiene un papel importante en el proceso de institucionalización de las relaciones laborales que se dará después de la Segunda Guerra Mundial en Europa. La institucionalización de las relaciones laborales supone un marco que proporciona continuidad y estabilidad a la sociedad y a la economía.

Ya antes de la guerra, en el marco de la política del presidente Theodore Roosevelt, conocida como *New Deal*, se llevó a cabo un proceso de reconocimiento de los derechos de afiliación sindical, de negociación colectiva, derecho al seguro de desempleo y derechos básicos de pensiones. Así, tras sucesivas leyes, como la Ley Federal de Recuperación de la Industria (1933), se desemboca en 1935 en la aprobación de la Ley federal de relaciones laborales y en otros textos de legislación laboral, concebidos con la intención de proteger los derechos de los trabajadores, lo que representaba entonces un cambio en la opinión dominante sobre la relación de empleo y la forma de regularla. Es decir, la idea de regular las relaciones laborales constituía una alternativa a la pura lógica del mercado, como suponía hasta entonces el pensamiento liberal. Antes de los años treinta, la política pública estaba dominada por la teoría económica clásica.

En esos momentos, con el sistema del *New Deal*, el movimiento sindical lograba el reconocimiento institucional de una serie de derechos sociales y de negociación colectiva. Estos derechos jugaron un papel importante en el posterior crecimiento y maduración del sistema de negociación colectiva de Estados Unidos, que constituía un modelo a imitar por otros países. Asimis-

mo, la teoría macroeconómica keynesiana contribuyó a la aceptación del sistema de relaciones laborales del *New Deal*. Este modelo ha marcado la pauta hasta los años setenta y ha sido un referente importante en la elaboración de la teoría estructural-funcionalista, así como en el diálogo entre las teorías del conflicto y del consenso. En esta última teoría, la obra de John Dunlop tuvo una gran importancia, como veremos más adelante. En definitiva, la negociación colectiva ha proporcionado la continuidad y estabilidad que buscaban los dirigentes obreros y los directivos responsables de las relaciones laborales, efectos que además se vieron favorecidos por la larga fase de crecimiento que ha experimentado la economía norteamericana desde la posguerra hasta los años setenta.

Se encuentra un proceso similar en los países escandinavos. Hacia finales de los años treinta puede hablarse de un proceso de institucionalización y de centralización del poder de los tres actores de las relaciones industriales, lo que permitió ya por aquellos años la práctica de políticas socialdemócratas basadas en la coordinación y planificación de la economía. En Gran Bretaña, también antes de la guerra, se puede hablar de una fuerte implantación de los sindicatos en la actividad económica, aunque con funciones primordialmente de información y consulta, y raramente de participación en las instituciones públicas. Sin embargo, el esfuerzo colectivo que supuso la guerra llevó a una creciente implicación de los sindicatos en la gestión económica y en la aparición de un cierto tipo de corporatismo débil.

Con todo, hasta después de la Segunda Guerra Mundial no se extienden realmente los derechos de ciudadanía social y ciudadanía industrial. Los derechos de ciudadanía se entienden como la base de la solidaridad orgánica en las sociedades modernas. La ciudadanía social, según Alfred Marshall (1950), se describe como una serie de derechos activos y pasivos. Los activos son derechos de participación política, representación sindical y negociación colectiva.

Los derechos pasivos se refieren al bienestar y la seguridad económica. Estos derechos están vinculados con la extensión de los derechos sociales, con la igualdad de oportunidades y con las instituciones del Estado del Bienestar.

La ciudadanía social se ha extendido vinculada al conflicto de clases, a la capacidad de movilización y negociación de los trabajadores. Dichos derechos de ciudadanía social han contribuido a la atenuación del conflicto de clases después de la Segunda Guerra Mundial. Una derivación de la ciudadanía social es la noción de ciudadanía industrial,

que se define como una combinación de derechos civiles, políticos y sociales; su origen reside en el reconocimiento de la negociación colectiva como derecho, que a su vez está vinculado al uso del derecho político por parte del movimiento obrero para organizarse a fin de alcanzar determinados objetivos económicos, una cierta “desmercantilización” del trabajo, corregir las desigualdades de clase, la asimetría de poderes existente entre capital y trabajo y reforzar la cohesión social.

Esta etapa se caracteriza por la progresiva consolidación de los sistemas de relaciones laborales, por el establecimiento de procedimientos estables de regulación, por el desarrollo de la legislación laboral y por los derechos de negociación colectiva. Asimismo, en esta etapa los sistemas de relaciones laborales adquieren autonomía con respecto al sistema político. La institucionalización del conflicto supone el establecimiento de procedimientos reglamentados y gradualistas para su resolución. Ahora la protesta obrera ya no pone en cuestión el orden político general; los sindicatos son reconocidos como actores sociales dentro y fuera de la empresa. Además, en esta etapa el Estado tiene una creciente intervención económica para regular los mercados y para complementar a la iniciativa privada. El Estado se convierte en un impulsor de la legislación laboral y de la regulación de las condiciones de trabajo allí donde las organizaciones sindicales y empresariales son débiles, como es el caso, por ejemplo, de Francia. Pero además, en esta etapa del pacto keynesiano (o del contrato social de posguerra) el Estado del Bienestar adquiere importancia con la finalidad de corregir las desigualdades sociales que genera el mercado laboral. Con este nuevo papel del estado como institución social cohesionadora y redistributiva, el sistema capitalista en las sociedades desarrolladas obtiene legitimación, lealtad de las masas y preserva el orden institucional.

Otra característica de esta etapa es la racionalización de las estructuras de representación sindical y empresarial. Los sindicatos europeos crecen en afiliación sindical, se fusionan ramas de actividad y federaciones y se convierten en grandes y poderosas organizaciones de masas, como es singularmente la experiencia de los sindicatos nórdicos y alemanes. Igualmente, las organizaciones empresariales se fortalecen y concentra su poder como un acto reactivo ante el crecimiento de los sindicatos. En algunos países, como en Francia, es el propio Estado el que estimula la concentración de la representación empresarial para fortalecer su papel como interlocutor y alcanzar mayor estabilidad y gobernabilidad de las relaciones laborales.

El crecimiento de las organizaciones sindicales y empresariales y su mayor influencia en la actividad económica ha llevado a caracterizar esta etapa de crecimiento económico como la del neocorporatismo o del “capitalismo organizado”, en el sentido de que las grandes decisiones en materia de política laboral han estado influenciadas por el intercambio político tripartito (gobierno, sindicatos y empresarios), que negocian en el nivel de las cúpulas de las grandes organizaciones. En definitiva, ésta es también la etapa de la consolidación de los derechos sociales, después de un largo siglo de penurias y conflictos.

1.3.1. Consolidación de una teoría específica de las relaciones laborales, 1950-1960

La consolidación de la teoría de las relaciones laborales se alcanza en el marco que ya ha institucionalizado la negociación colectiva, y a ella contribuyen de forma singular las investigaciones de economistas y sociólogos durante los años cincuenta y sesenta. En este sentido, se pueden distinguir cuatro perspectivas teóricas:

1) La corriente norteamericana conocida como el enfoque estructural-funcionalista. Quizá uno de los aspectos más destacados de esta forma de aproximación sea el análisis del papel de las instituciones sociales en la regulación del mercado de trabajo, circunstancia que también constituye una alternativa analítica a la visión de la economía tradicional. Otra variante de esta misma corriente es el funcionalismo conflictivista, que aporta una visión distinta y positiva del conflicto industrial.

2) La corriente de los autores europeos que revisan las posiciones del marxismo clásico. Se registra una avalancha de teorías y estudios sobre el resurgimiento del conflicto de clases, el papel del movimiento obrero, las organizaciones sindicales, la organización y las condiciones de trabajo. Esta etapa está muy influenciada por las luchas sociales y sindicales (como mayo del 68 en Francia, el movimiento de los delegados en Italia, entre 1969 y 1973, etc.).

3) La corriente dominada por autores neoweberianos, que se han ocupado de las teorías del neocorporatismo para tratar de explicar el papel de las

organizaciones sindicales, empresariales y del estado en el capitalismo avanzado.

4) La corriente relacionada con la perspectiva de la teoría interaccionista y de las ciencias del comportamiento, que prestan atención a temas como la gestión del conflicto y a los procesos de negociación colectiva en el nivel micro. Esta línea de estudio guarda una estrecha relación con la psicología.

Finalmente hay que indicar que en este último periodo, entre los años sesenta y principios de los años ochenta, se expanden las relaciones industriales y materias afines como disciplina académica en universidades, centros de investigación, fundaciones privadas e instituciones públicas. También en este momento aumenta el número de revistas y otras publicaciones laborales.

2. Emergencia de la teoría de las relaciones laborales

En el desarrollo de la teoría especializada de las relaciones laborales podemos distinguir dos etapas. La etapa de la emergencia, que se da aproximadamente entre los años veinte y treinta, y la segunda etapa, que ocupa las décadas de los cincuenta y sesenta del siglo XX. En la etapa de la emergencia de la teoría podemos destacar tres escuelas o corrientes, en las que mencionamos a los principales autores y los conceptos centrales de dichas teorías:

Tabla 2. Resumen del periodo de emergencia de la teoría, 1920-1950

Corrientes y escuelas	Autores principales	Conceptos centrales
Escuela de Oxford	Alan Fox, Alan Flanders, Hugh Clegg, Otto Kahn-Freund	<ul style="list-style-type: none">• Reglamentación• Regulación conjunta• Autonomía de las partes• Derecho vivo
Escuela de Wisconsin	J.R. Commons, Selig Perlman	<ul style="list-style-type: none">• Instituciones• sociales/mercado• Sindicalismo
Escuela de relaciones humanas	Elton Mayo, J.L. Moreno, Roethlisberger y Dickson	<ul style="list-style-type: none">• Integración, participación, grupos informales, valores compartidos, intereses comunes

Como ya hemos visto anteriormente, la emergencia de una teoría específica tiene lugar en Inglaterra y Estados Unidos. El matrimonio Webb, estudiosos de la cuestión sindical y autores de una importante obra, *Industrial Democracy* (1897), propone una definición de los sindicatos como una asociación permanente de los asalariados con el objetivo de mantener o mejorar sus condiciones de empleo.

Para los Webb, el sindicalismo contribuye directamente a la imposición de la democracia en los talleres, además de su extensión sobre el conjunto de la economía. Tres mecanismos participan en este proceso de extensión de la democracia: los seguros mutuos, los convenios colectivos y la reglamentación del trabajo por vía legal. Los seguros mutuos garantizan la cobertura de determinados riesgos (accidentes laborales, desempleo y otros) y pueden permitir a los trabajadores la mejora de las condiciones de trabajo y de empleo. Los convenios colectivos no sólo tienen una función defensiva, también pueden constituir una vía para negociar reglas de fijación de los salarios, jornada y otras materias. Pero sobre todo, la acción de los sindicatos supone para la empresa un continuo reto para innovar y mejorar su eficiencia. Y la reglamentación laboral, por la vía política, servirá para generalizar la protección y la mejora de las condiciones del empleo. Esta obra pionera tendrá una influencia importante en otras dos escuelas: la de Oxford y la de Wisconsin.

2.1. La Escuela de Oxford: el pluralismo

En efecto, el origen de esta escuela se sitúa en la Inglaterra de los años veinte y está vinculada al estudio de los sindicatos que se encuentra en la voluminosa obra, ya citada, del matrimonio Webb. El foco de atención de esta escuela es la forma de organizar y conducir el conflicto, el estudio de las normas de regulación del trabajo, los procedimientos de negociación y las formas de regulación colectiva.

La escuela de Oxford se conoce también como *perspectiva pluralista*. Su significación es doble:

- 1) Como *ideología* el pluralismo se refiere al reconocimiento de intereses diferentes y en conflicto. Pero los intereses no son sólo heterogéneos entre capital y trabajo, sino que también pueden ser conflictivos en el propio seno del trabajo. Por tanto, el pluralismo de los grupos de interés comporta una diversidad, no una

homogeneidad en los intereses de clases, como sugería la interpretación marxista de la época. Por consiguiente, el pluralismo implica una interpretación de la representación de los trabajadores en términos de organizaciones de carácter gremial, profesional y de categorías laborales diferentes sin que ello comporte una unidad orgánica. Es decir, esta explicación se entiende como adecuada para interpretar la fragmentación y dispersión que ha tenido, y tiene todavía hoy, el sindicalismo británico.

2) Como *perspectiva analítica* entiende que las relaciones laborales son básicamente relaciones económicas basadas en la negociación como forma de regulación conjunta. Por tanto, el conflicto de intereses tiene raíces económicas y es coyuntural, temporal. El conflicto no es permanente ni estructural como considera la perspectiva marxista.

Este enfoque ha sido considerado de tono juricista en la medida en que pone su atención en cuestiones de normas y reglamentos del trabajo. Teóricamente se nutre del funcionalismo que aparece en la obra de Durkheim, quien apunta la importancia que tienen las asociaciones intermedias para la cohesión moral de la sociedad. En el pluralismo también se encuentran ciertos principios de la economía moral que se derivan de la visión del metodismo cristiano, por ello viene guiado por una serie de valores, como la idea de justicia social y la idea de equidad (Poole, 1991).

¿Cuáles son las aportaciones singulares del pluralismo de la escuela de Oxford? Las aportaciones de esta escuela se pueden resumir sucintamente en seis puntos:

1) La existencia de un imperativo moral como obligación a comprometerse en la negociación, en la limitación del poder de las partes y en limitar el poder del Estado.

2) La negociación colectiva es un método de formulación de normas y de reglamentación de las sociedades modernas y pluralistas. En otras palabras, los procesos de formulación de normas son claras limitaciones normativas sobre la acción, ya que tienen su origen en premisas éticas y morales. Estas ideas figuran en la obra del matrimonio Webb y nos recuerdan la herencia teórica de Durkheim.

3) La negociación colectiva también se concibe como un procedimiento dinámico de adaptación de las instituciones al entorno cambiante, como pone de relieve Hugh Clegg (*El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva*).

4) La idea de libertad de acción de los grupos de interés y la corrección de la asimetría de poder entre capital y trabajo. De ahí la importancia del derecho del trabajo como derecho colectivo para corregir las referidas asimetrías de poder.

5) El pluralismo, que como enfoque analítico se ocupa de los medios y procedimientos que garantizan la libertad y el contrapeso de poderes. Por este motivo, el principal objeto de estudio es la equidad y el orden en el nivel micro, efectos que se consiguen por medio de la negociación colectiva como forma de regulación conjunta. Es decir, el objeto de estudio no es el orden general de la sociedad, como encontraremos más adelante en el estructural-funcionalismo.

6) El pluralismo también subraya la importancia de la ética y la moral laica como condición necesaria para la cohesión social. Ésta se vincula con la idea de justicia social, que tiene sus raíces en la moral y en la cultura, de modo que la negociación de salarios y condiciones de trabajo se vincula con valores de índole superior, como son la citada justicia social y la noción de equidad.

En definitiva, la negociación colectiva tiene como finalidad combinar estabilidad social con adaptabilidad y libertad. El énfasis en la reglamentación, que encontramos en la escuela de Oxford, le confiere un cierto paralelismo con la teoría estructural-funcionalista de Dunlop, aunque también desde la perspectiva marxista se ha reconocido que el aspecto reglamentista es un rasgo esencial de las relaciones laborales. El mundo del trabajo está lleno de normas y de instituciones de regulación, lo que se traduce en un área de necesario estudio de las relaciones laborales que no se puede obviar.

Por otra parte, el pluralismo es al mismo tiempo una suerte de ideología y de enfoque analítico académico que nos permite comprender mejor la tradición y las costumbres de las relaciones laborales británicas, en la cual se ha primado históricamente el papel de la negociación colectiva por encima de otros métodos de reglamentación externa del trabajo, como las normas, reglamentos y leyes del Estado. Asimismo, esta visión nos ayuda a entender la fragmentación de la representación basada en la lógica de los grupos de interés organizados por oficios, categorías laborales y profesiones, la lógica de la autonomía de las partes, así como el alto grado de descentralización de la negociación colectiva británica.

De la escuela de Oxford se han criticado dos cuestiones. La primera es el excesivo énfasis en la idea de estabilidad y contención del conflicto mediante las normas, obviando los procesos por los que se genera el conflicto. La segunda crí-

tica se ha referido al excesivo apego a las normas de procedimiento, mientras que ha relegado a un segundo plano temas como el control del trabajo y la subordinación de éste al capital y a los derechos de propiedad. Una respuesta a la primera cuestión, al reglamentismo y la estabilidad, la ofreció en los años cuarenta otro autor de esta misma escuela pluralista: Otto Kahn-Freund.

2.1.1. La sociología jurídica en la escuela de Oxford

En efecto, una importante respuesta a la referida crítica sobre el reglamentismo y la estabilidad que se le hace a la escuela de Oxford la podemos encontrar en la noción de *derecho vivo* surgida en torno a los años cuarenta. Otto Kahn-Freund (1987) pone de relieve que el ordenamiento jurídico formal es inadecuado para regular las relaciones entre quienes detentan el poder y quienes carecen de él. Entiende que el derecho es una *técnica de regulación del poder social*. Esta definición presupone una desigualdad, una asimetría de poderes en las relaciones entre empresarios y trabajadores. El ordenamiento jurídico presupone relaciones de subordinación, de mando y obediencia en función de un orden social determinado. En este sentido, el contrato tiende a ignorar esta subordinación, la oculta tras la pantalla del contrato de trabajo, en la que supuestos iguales compran y venden fuerza de trabajo. El contrato de trabajo es una “ficción” que oculta y distorsiona una distribución desigual de poder. Por todo ello, Kahn-Freund sugiere dos cuestiones:

- Una, considerar el derecho del trabajo como un derecho colectivo para mitigar las asimetrías de poderes que supone el derecho individual, aunque, de hecho, el derecho formal está impregnado de esta lógica individualista, lo que oculta habitualmente la autonomía de las partes (capital y trabajo) en la aplicación del derecho y en la generación de normas negociadas por los agentes sociales.
- Dos, el autor llama la atención al terreno de las relaciones laborales y no al aspecto jurídico-formal del derecho. Sugiere que la interacción entre empresarios y trabajadores, a partir de su propia autonomía, lleva a formular códigos de conducta y mecanismos de procedimiento para llevar a la práctica ese

derecho jurídico-formal o bien generar normas y reglas para situaciones concretas en la práctica cotidiana de las relaciones de trabajo.

En otras palabras, las relaciones laborales no son meramente relaciones jurídico-formales entre individuos; se trata de relaciones colectivas que surgen mediante la creación espontánea de un poder social por parte de los trabajadores y como medio de contrapeso al poder normativo y decisorio del empresario. Por tanto, por medio de las normas negociadas, de las costumbres y hábitos se genera el derecho vivo, que constituye un contrapeso del derecho formal. Este derecho vivo es una forma de derecho colectivo que permite atenuar las desigualdades de poder entre empresarios y trabajadores. En la práctica de las relaciones laborales, este derecho vivo tiene un carácter dinámico, que depende de la interacción entre empresarios y representantes de los trabajadores, pero también de la intervención de los grupos informales. Este dinamismo del derecho vivo es especialmente significativo en la experiencia de las relaciones laborales británicas, en el cual el convenio colectivo se desarrolla por cauces extrajurídicos. La *common law* sólo marca las pautas y principios de actuación. En Gran Bretaña, las relaciones laborales se han desarrollado al margen de los tribunales de derecho. Desde el siglo XIX, el sindicalismo británico ha sentido una cierta aversión para con el sistema legislativo, inclinándose por llegar a acuerdos sobre la base del principio basado en la autonomía de las partes.

En el continente, en cambio, el convenio colectivo y la autonomía colectiva tienen carácter normativo, siendo fuentes de producción del ordenamiento jurídico laboral en mayor o menor medida.

2.2. La escuela de Wisconsin

Las consecuencias de la industrialización también suscitan numerosas reflexiones de los profesionales de las ciencias sociales en Estados Unidos. Los analistas más fecundos de los años veinte se encuentran en la escuela de Wisconsin. Dos autores en especial merecen atención. El primero, J.R. Commons, se interesa en estudiar cómo la práctica de la acción colectiva es productora de

normas, además de reguladora de las actividades de trabajo y estabilizadora de los conflictos de intereses. Sin embargo, a diferencia de los Webb, que eran socialistas, Commons era partidario de un modelo de capitalismo populista, donde el sindicalismo podía jugar un papel institucional y regulador del mercado de trabajo. En este último sentido, se puede considerar a Commons como uno de los pioneros de la economía institucionalista norteamericana y del estudio de la rutina, la costumbre y las leyes consuetudinarias como fuente de regulación del contrato de trabajo:

“[...] el contrato de trabajo es casi siempre verbal, muchas veces monosilábico, construido en su totalidad sobre una tácita llamada a las normas de las costumbres[...]. No es que la costumbre haya sido sólo siempre la expresión de la voluntad del más fuerte y de sus intereses prevaricadores. Entre los ejemplos más corrientes de tolerancias usuales en favor del trabajador, todavía a principios del siglo XX se recordaba que había sido universalmente admitida una moderada suspensión de servicios por graves razones familiares y se conservaba en el recuerdo de los lugares en los cuales la ausencia del servicio el lunes por la mañana, para disipar los efectos de los excesos del domingo no estaba considerada incumplimiento culpable del contrato.”

U. Romagnoli (1997). *El derecho, el trabajo y la historia* (pág. 69). Madrid: CES.

El esfuerzo investigador de J.R. Commons tenía por objeto conocer los fundamentos jurídicos del capitalismo, el origen variopinto de las fuentes reguladoras del derecho, en las cuales prima la rutina y la costumbre como la más perezosa de las fuentes reguladoras. Sin embargo, la fuente reguladora más dinámica es la negociación colectiva. Ésta no nace sin conflicto social, espontáneo u organizado. El conflicto, en particular la huelga, supone implícitamente el reconocimiento de intereses comunes de los trabajadores y antagonistas a los intereses del capital; supone el conflicto la generación de un sentimiento de pertenencia al grupo, la maduración de una identidad y solidaridad colectiva y crítica frente al individualismo que presupone la economía liberal.

El segundo autor, Selig Perlman, en su libro publicado en 1928 *Teoría del movimiento obrero*, lleva a cabo una aproximación empírica para conocer las costumbres y las reglas que organiza la vida cotidiana en las relaciones de trabajo. La originalidad de su enfoque consiste en una teoría del movimiento sindical alternativa a la concepción leninista del sindicato como correa de transmisión del partido comunista. Tenemos que recordar que la obra de Perlman, de forma-

ción marxista, se enmarca en un debate sobre la revolución rusa de 1917 y el capitalismo. En este sentido, aprendió en el equipo de investigación de J.R. Commons:

“[...] a deducir la teoría relativa al Trabajo de acuerdo con la experiencia cruda y concreta de los asalariados. Este método está demostrado con brillantez en su artículo sobre ‘Los zapateros americanos’, en el que se desarrolla una teoría Industrial como la del movimiento obrero, de acuerdo con los testimonios fidedignos [...] ofrecidos por patronos explotadores, esquirols, huelguistas, capitalistas e industriales. En este primer ensayo no se encuentra por ninguna parte la dialéctica hegeliana ni se tiene consciencia de la ‘misión histórica’ del Trabajo.”

S. Perlman (1928). *Teoría del movimiento obrero* (pág. 10) México: Aguilar, 1962.

La sorpresa de Perlman fue descubrir, mediante la investigación empírica, que fueron precisamente los obreros inmigrantes de origen alemán, vinculados al movimiento socialista (entre 1860-1880), quienes construyeron el programa no socialista de la American Federation of Labor (Federación Americana del Trabajo). En otras palabras, Perlman, por su formación marxista y socialista adquirida en su Polonia natal, partía de la hipótesis de que lo “normal” es que el movimiento obrero “ascienda” desde el unionismo economicista “puro y simple” hasta convertirse en una conciencia socialista de clase, pero nunca que “descienda” desde ésta a aquél. En otras palabras, esta investigación y otras similares que le siguieron mostraron al autor el fracaso de las ideas socialistas en el seno de la AFL. Posteriormente, se interesó por la emancipación de los sindicatos alemanes de la hegemonía de los revolucionarios intelectuales de 1906 con el Acuerdo de Manheim. Los trabajadores hacían oídos sordos a las llamadas revolucionarias de pequeños grupos de intelectuales, como después se puso de relieve en la revolución alemana de 1918. En resumen, lo que descubre a partir de la constatación empírica son tres elementos teóricos que eran importantes en aquella época:

- 1) Los intelectuales revolucionarios subestiman la capacidad de resistencia de los trabajadores frente al capitalismo. Los trabajadores, por medio de las prácticas cotidianas, introducen leyes consuetudinarias, reglas y normas sobre el trabajo, que les permiten defenderse y contribuir a controlar las condiciones de trabajo y de empleo. En este sentido, el sindicalismo es ante todo una reacción

psicológica defensiva ante las condiciones iniciales de la industrialización. Y en cambio, dichos intelectuales (el partido) exageran el deseo obrero de un cambio radical para controlar los medios de producción.

2) Los sindicatos tienen un grado suficiente de madurez, que se expresa en la mentalidad sindical, en la capacidad de la organización obrera para desarrollar de forma autónoma estrategias con objetivos propios. De ahí que los sindicatos sean instituciones portadoras de una conciencia moral y valores éticos, que impulsan acciones que van más allá del trabajo, como pueden ser la creación de instituciones de asistencia social. El carácter social de la acción sindical supone un carácter económico y también un carácter político en su orientación. Es decir, el autor pone de relieve la noción de autonomía obrera frente al sindicalismo leninista de correa de transmisión.²

3) El capitalismo no se derrumba con conflictos. La cuestión clave es mitigar los efectos del mercado mediante instituciones sociales que limiten la lógica del mercado y corrijan las desigualdades. En este sentido podemos encontrar una cierta relación de los trabajos de este autor con los de Karl Polany, referido a la vinculación entre instituciones sociales y economía.

Con todo, la obra de Perlman se entiende mejor si consideramos que se desarrolla en un contexto social y cultural donde priman los valores culturales del liberalismo, el individualismo, el acceso a la propiedad privada y la movilidad social ascendente, como es la sociedad americana. Esta cultura liberal ha contribuido a alejar el movimiento sindical de las consideraciones políticas y ha propiciado la aparición de otra corriente teórica que ha tratado de suplir al sindicalismo con las teorías de las relaciones humanas.

En conclusión, la consolidación de la disciplina de las relaciones laborales es paralela al fortalecimiento de la corriente institucionalista en Estados Unidos.

2. En la compilación de las obras de V.I. Lenin, titulada *Acerca de los sindicatos*. Moscú, Ediciones Progreso, 1979, se puede extraer una serie de fragmentos que podemos cotejar con las críticas de Selig Perlman. Lenin critica a los sindicatos alemanes y rusos porque tienen una tendencia hacia el...

"[...] unionismo puro parecido al espíritu inglés [...] Cuando hablan de sobreestimación de la ideología, de exageración del papel del elemento consciente, etc., se imaginan que el movimiento puramente obrero puede elaborar por sí sólo y elaborará una ideología independiente [...] Pero eso es un craso error." (pág. 37)

"Puesto que ni hablar se puede de una ideología independiente, elaborada por las propias masas obreras en el curso mismo de su movimiento, el problema se plantea así: ideología burguesa o ideología socialista." (pág. 59)

V.I. Lenin. *Acerca de los sindicatos*. Moscú: Ediciones Progreso, 1979.

La base teórica del análisis institucionalista se distancia de la racionalidad del *homo* económico y del individualismo metodológico de la teoría neoclásica y pone el acento en los actores sociales (como son los grupos y los sindicatos). El conflicto de intereses entre capital y trabajo, pero también la interacción y la negociación son generadoras de normas implícitas y explícitas que permiten construir el orden social en el nivel micro (empresa) y en el nivel macro (sociedad). En este sentido, se puede entender también el institucionalismo como una propuesta política reformista, que rechaza el determinismo marxista (véase Perlman). Los institucionalistas pensaban que era posible reformar el capitalismo y transformarlo en un sistema aceptable de relaciones sociales. La cuestión era cómo alcanzar un equilibrio de poderes mediante normas que unificasen las voluntades de las dos partes, de patrones y obreros.

En la terminología del institucionalismo, las instituciones pueden ser definidas como una construcción social que proporciona programas de acción con una cierta estabilidad y permanencia y por lo tanto ofrece al conjunto de la sociedad elementos de estabilidad, recursos y procedimientos regulados que hacen previsible el comportamiento, la canalización y resolución de los conflictos mediante la negociación y una red de normas consuetudinarias, informales y formales. Estas instituciones son resultados de anteriores acciones, de tradiciones y costumbres históricas que expresan resultados de anteriores procesos de conflicto y pacto. Según el institucionalismo, los hechos económicos son *hechos sociales*. Por tanto la economía no se puede separar de la sociedad. Por ello, para el institucionalismo el mercado es una institución insertada en la *organización social* y no separada de la misma, como sostiene la teoría económica clásica.

Commons, como ya hemos visto antes, uno de los institucionalistas más importantes de principios de siglo, se nutrió del historicismo y el relativismo que caracterizaban a la escuela alemana. Esta perspectiva entronca con la tradición cultural norteamericana y por la propia lógica del sindicalismo pragmático norteamericano, que enfatiza la defensa de los puestos de trabajo y la mejora de las condiciones de empleo. La opinión de los institucionalistas de la escuela de Wisconsin contribuyó, en los años treinta, a la formulación de la Ley Federal de Relaciones Laborales. Dicha ley no tenía carácter intervencionista, sino que a partir del principio de autonomía de las partes, ratificaba la idea de que las dos partes podían configurar las condiciones de la contratación del empleo.

Los institucionalistas jugaron un papel importante en el replanteamiento de la teoría del mercado de trabajo. En este sentido, el enfoque institucionalista se desarrolló como un reto frente a la economía ortodoxa. El análisis descriptivo y las evidencias empíricas trataban de mostrar las incoherencias de la teoría ortodoxa al considerar al mercado de trabajo como otro cualquiera. Los temas centrales de análisis de la escuela institucionalista han sido la determinación de los salarios y la movilidad. La explicación de los factores que inciden en la determinación de los salarios es histórica e institucional, como pueden ser los puertos que limitan el acceso a los mercados de trabajo; la importancia de la antigüedad, las normas del puesto de trabajo, la formación específica y las cualificaciones profesionales, la promoción interna y la vinculación con la empresa, entre otras cuestiones (Villa, 1990).

2.3. La escuela de relaciones humanas

El origen de esta escuela también se vincula a otra perspectiva académica, a la sociología industrial y de la empresa, al funcionalismo norteamericano, y tiene como punto de partida los estudios realizados entre 1927-32 en la empresa Western Electric de Chicago (Moreno, 1962). La finalidad de esta investigación era superar los problemas de rechazo de los trabajadores a la organización taylorista del trabajo, así como obtener mejoras en la productividad. El rasgo distintivo de este enfoque se puede resumir en los tres puntos siguientes:

- 1) Considera el conflicto como una cuestión patológica, disfuncional y exógena a la empresa, que es una unidad de intereses compartidos entre capital y trabajo.
- 2) Las relaciones humanas en el trabajo constituyen una alternativa al sindicalismo mediante el fomento de una comunicación fluida, diálogo, programas de participación, implicación, reparto de beneficios y otros incentivos materiales y simbólicos.
- 3) Se fomenta también la dinámica de los grupos y otros aspectos informales de las relaciones para subsanar los vacíos que dejan el organigrama formal y jerárquico de la empresa.

Es decir, se trata de un enfoque micro, situado a nivel de planta y de puestos de trabajo y con una fuerte orientación empirista. Como técnica de gestión laboral se expandió en los años treinta hasta finales de los cincuenta, a modo de una serie de recetas idílicas para mitigar y reducir el conflicto laboral. Esta escuela contó con el impulso del empresariado; no en vano su principal mecenas fue Rockefeller. Los objetivos de las relaciones humanas consistían entonces en lograr la integración de los trabajadores, ofrecer una visión *unitarista* y propiciar la participación en el trabajo:

La noción *unitarista* está asociada a la integración de los trabajadores, que significaba impulsar la concepción de la empresa como una comunidad de intereses compartidos entre capital y trabajo y, por tanto, crear una identidad común en relación con los objetivos de la empresa.

La idea de participación tenía entonces el significado de crear las condiciones necesarias para estimular la motivación y el interés por el trabajo por medio de los grupos informales. Es decir, en cierto modo se trataba de superar la visión mecanicista de la organización taylorista del trabajo que hasta entonces habían impulsado los empresarios y los ingenieros.

Por tanto, la finalidad perseguida era doble: reducir la conflictividad y aumentar la productividad, de ahí que en Europa esta corriente se conociese como “política de relaciones humanas para acrecentar la productividad” (Bolle de Bal, 1973, pág. 33). La influencia en Europa es tardía; después de la Segunda Guerra Mundial, la escuela de relaciones humanas penetra acompañando a la organización taylorista del trabajo. Como escuela ha tenido una importante influencia en la formación y desarrollo de la estructura de mandos intermedios en las grandes empresas. Incluso en cierto modo ha sido más una ideología del liderazgo para los mandos intermedios que una escuela en el sentido académico, según ponen de relieve algunos de sus críticos.

En el clima social y político de esos años también encontró críticas teóricas y resistencias. Los sindicatos han sido especialmente críticos con este enfoque, cuya obra fundamental se encuentra en el libro de Roethlisberger y Dickson, *Management and Workers*, en el cual no hay ni una sola línea dedicada al papel de los sindicatos. La crítica de los sindicatos se ha referido al carácter de “falsa democracia” y de vaselina en la gestión laboral por su tono paternalista y porque elude el conflicto de intereses, considera al conflicto como una variable exógena a la organización del centro de trabajo y disfuncional en relación con la construcción del orden en el ámbito de empresa. A partir de los años cuarenta se pone de manifiesto la crisis de esta corriente, en la medida en que no logra dar explicaciones al conflicto de intereses, a las diferencias de valores y objetivos de las partes, del trabajo y el capital.

La escuela de relaciones humanas se encuentra con tres problemas:

- 1) No explica el papel de los sindicatos como organización de los trabajadores presentes dentro y fuera de la empresa.
- 2) No introduce la idea de conflicto como una de las características de las relaciones laborales y, por tanto, tampoco explica los fundamentos del pacto.
- 3) Limita el análisis al nivel micro, sin explicar la articulación entre el nivel micro y el macro. No considera la vinculación entre el conflicto y las desigualdades de clase. Es decir, no tiene en cuenta la estructura socioeconómica.

El fracaso de esta forma de aproximación del primer funcionalismo ha tenido un carácter empirista, descriptivo y carente de un marco teórico y conceptual que permitiera ir más allá de las explicaciones de nivel micro. Con todo, esta perspectiva de análisis abrió las puertas a la psicología social como disciplina académica aplicada a la organización del trabajo y de la empresa, descubrió la importancia de los grupos informales en el trabajo y puso de relieve la existencia de importantes áreas de cooperación en las relaciones industriales en el centro de trabajo. En los años ochenta, autores marxistas como Burawoy (1989) han vuelto a reconsiderar las aportaciones de esta escuela para tratar de explicar el consentimiento en los mecanismos de control en el trabajo y las prácticas de cooperación que han pasado desapercibidas en los análisis marxistas.

3. Consolidación de la teoría sociológica de las relaciones laborales

En la etapa de la consolidación teórica podemos distinguir tres grandes corrientes: el estructural-funcionalismo, corriente crítica conflictivista surgida desde el propio seno del funcionalismo, cuya teoría ha sido dominante en las relaciones laborales desde la década de los sesenta; la corriente neomarxista, como crítica al funcionalismo y al propio marxismo clásico, que aparece a principios de los años setenta, y la tercera corriente, vinculada al pensamiento neoweberiano y formulada en las teorías del neocorporatismo a finales de los setenta y principios de los ochenta. Mencionamos los principales autores y los conceptos centrales de las

teorías de cada una de estas tres corrientes. Estas tres corrientes se pueden resumir de la siguiente manera:

Tabla 3. Resumen del periodo de consolidación

Corrientes	Principales autores	Conceptos centrales
Estructural-funcionalismo	Talcott Parsons. John T. Dunlop. Críticos funcionalistas: Lewis Coser; John Rex.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema. • Subsistema económico. • Subsistema relaciones laborales. • Orden, equilibrio, estabilidad.
Estructural-funcionalismo	Talcott Parsons. John T. Dunlop. Críticos funcionalistas: Lewis Coser; John Rex.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema. • Subsistema económico. • Subsistema relaciones laborales. • Orden, equilibrio, estabilidad. • Red de normas. • Reglas de procedimiento. • Reglas sustantivas. • Institucionalización del conflicto.
Neomarxista	Harry Braverman; Richard Hyman; P.K. Edwards; Hugh Schullion	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto estructural. • Propiedad, poder, relaciones. • asimétricas capital/trabajo. • Conflicto/pacto.
Teoría de la regulación	Aglietta; Boyer, Coriat y otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto permanente. • Pacto temporal. • Regulación salarial fordista.
Neocorporatismo	P. Schmitter, P. Kazanstein; Colin Crouch; W. Streeck; S. Berger.	<ul style="list-style-type: none"> • Dominación legítimo-razional. • Acción concertada. • Control reivindicaciones. • Grupos de intereses. • Armonización intereses. • Mediación y gobernabilidad.
Interaccionismo	Simmel, Mead, Walton, McKersie, Stevens	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de negociación. • Subprocesos de negociación. • Teoría de juegos

3.1. La teoría de sistemas de relaciones industriales en el estructural-funcionalismo

Con esta corriente de pensamiento, que se desarrolla a partir de los años cincuenta, podemos decir que se consolida la teoría de las relaciones laborales. Autores como Dunlop, Dharendorf, Rex y Coser han contribuido a ello. Pero sin duda, la obra singular y más importante es la de John Dunlop, *Sistemas de Rela-*

ciones Industriales, publicada por primera vez en 1958. La teoría de un sistema regulado fue entonces una importante contribución a la crítica de la economía neoclásica del mercado de trabajo durante los años cincuenta. Asimismo, esta influyente obra ha contribuido a desarrollar nuevas actitudes y mentalidades entre el empresariado para admitir el conflicto como una función positiva en la construcción del orden, en el reconocimiento de intereses contrapuestos y en la negociación colectiva como forma de gestionar el conflicto. Los supuestos teóricos dominantes hasta entonces (heredados de la obra de Taylor y de la escuela de relaciones humanas) concebían la empresa como una unidad cerrada, que excluía los elementos exteriores; la organización empresarial considerada como una suma de individuos con intereses individuales y variados, pero no antagónicos y que cooperan por un mismo fin y, además, consideraba el conflicto como un factor disfuncional en las relaciones de trabajo.

El mérito de *Sistemas de Relaciones Industriales* es que, partiendo de los mismos supuestos ideológicos del funcionalismo, los desborda. Presenta una gran amplitud en el tratamiento de las relaciones laborales y no como un ámbito aislado, y relaciona los subsistemas económico, industrial y político con el sistema general. Por consiguiente hace participar, en su perspectiva analítica, al Estado, además de a los empresarios y sindicatos. La incorporación del Estado supone introducir el concepto de institución social reguladora sobre la pura lógica mercantil. Además, el campo de las relaciones laborales pasa a entenderse en el conjunto del país y en las comparaciones entre países, así como en el transcurso temporal del desarrollo económico. Su propuesta presenta una perspectiva espacial y temporal diferente y amplia.

Las aportaciones de Dunlop suponen la superación del funcionalismo; en primer lugar, porque al señalar que el número de sustantivos de las relaciones sociales en la industria supone su corpus de reglas de conducta, se separa de la insistencia tecnológica que encontramos en Taylor y de la visión de la psicosociología que encontramos en Mayo. Ahora la obra de Dunlop proporciona una visión sociológica y jurídica. En segundo lugar, rompe las fronteras de la empresa como marco de las relaciones laborales; abre un campo más amplio en el que hay que tener en cuenta los imperativos técnicos, de mercado, el presupuestario y la distribución de poder. En tercer lugar, esta consideración de las relaciones laborales, más allá de la empresa, hace entrar en escena al Estado, además de a los empresarios y representantes de los trabajadores y a sus organizaciones, hecho que comporta una mirada de las relaciones laborales como relaciones colectivas y no meramente individuales. Y la cuarta significación de esta obra es que intenta ofrecer un cuerpo teórico, sistemático, sintético y global en

el que se presentan los distintos aspectos de la realidad de las relaciones industriales estudiados en el área anglosajona.

Incluso autores neomarxistas críticos, como Richard Hyman, reconocen que la contribución de John Dunlop ha permitido superar la literatura descriptiva predominante hasta 1958, año de la publicación de su obra. Por tanto, contribuye a explicar la ordenación jurídico-racional de las relaciones laborales y los mecanismos normativos para institucionalizar el conflicto de intereses; con ello se supera la visión reglamentista que ofrecía hasta entonces la escuela de Oxford. En pocas palabras, la aportación del estructural-funcionalismo nos muestra que conflicto y consenso son las dos caras de una misma moneda: son dos momentos distintos de un mismo proceso. El conflicto no es permanente, como tampoco es permanente el consenso.

Por otra parte, hay que recordar que en el momento de su primera publicación (1958), todavía la ortodoxia dominante suponía que el mercado de trabajo era como otro mercado cualquiera y el trabajo, un factor más de producción; el salario era considerado como el precio de una mercancía más. En este sentido, la aportación de Dunlop se puede resumir en cuatro puntos:

- 1) La subordinación de la economía al orden social y, por tanto, una primacía de la política sobre la economía.
- 2) Entiende que el mercado de trabajo es una institución regulada por los actores sociales.
- 3) Su propuesta de teoría de sistemas de relaciones industriales representa un modelo de institucionalización del conflicto, de control y límites de la acción para los agentes sociales. La estructura jurídico-formal limita la acción de los actores o agentes sociales.
- 4) Representa una ruptura con el modelo dominante de la economía ortodoxa liberal. De este modo, Dunlop contribuye con un modelo teórico a la regulación del capitalismo organizado, administrado y racionalizado.

El desarrollo de la teoría de sistema de relaciones industriales corre paralela con los estudios de economía laboral institucionalista norteamericana; con el hilo conductor que nos habían dejado J.R. Commons y S. Perlman en los años veinte y que ahora en los cincuenta siguen estudiando otros economistas y sociólogos, como se refleja en la influyente obra de Clark Kerr, J.T. Dunlop, F. Harbison y C.A. Myers: *Industrialism and Industrial man*, que nos habla de la tendencia hacia la convergencia de los sistemas de relaciones laborales sometidos

dos a las mismas pautas de modernización. Las exigencias estructurales que acaorean la industrialización y la modernización imponen un limitado número de opciones y pautas a los actores sociales.

Otro hecho significativo para contextualizar esta obra es el reconocimiento de los sindicatos en un sistema regulado de negociación y canalización del conflicto por cauces institucionales. En la institucionalización del conflicto tiene una importancia crucial la política del *New Deal* de los años treinta, que logró controlar y canalizar la oleada de conflictividad social derivada de la gran depresión norteamericana de 1929 por medio de la negociación colectiva (Dunlop; Chamberlain, 1971).

En la *teoría de sistema de relaciones laborales* existen cuatro cuestiones a las que debemos prestar una detenida atención:

- 1) A los temas relativos al orden y el poder en los cuales se enmarca la acción, cuestión que hereda de la obra de Talcott Parsons.
- 2) Los principios generales del sistema de relaciones industriales.
- 3) La estructura de los sistemas de relaciones industriales
- 4) Y el contexto tecnológico, de mercado y de poder de los actores.

3.1.1. La primacía del orden

En la concepción del orden social y del poder, Dunlop se remite a su vez a la obra de Parsons, *La estructura de la acción social*, publicada en 1937 y en medio de una gran crisis social. El significado de esta obra es una respuesta abstracta a los problemas y desafíos de su época. En particular, la crisis de los años treinta pone de relieve una fuerte crítica al antiquado liberalismo decimonónico y omnipresente en la ideología de los países anglosajones. La ideología del *laissez-faire*, del individualismo metodológico iniciado por Adam Smith, niega un papel al bien colectivo, al papel de las instituciones sociales en la economía.

Precisamente Parsons es crítico con la idea de autorregulación y equilibrio implícito que hay en la teoría liberal, según la cual si los individuos se limitan a actuar naturalmente serán racionales y la sociedad será automáticamente estable y se satisfarán las necesidades individuales. Así, en la ideología liberal se

supone una figurada armonía social que se deriva de la idea de que con los intereses de cada uno se construyen los intereses de todos. Esta tesis liberal ya era contestada por la izquierda y la derecha del espectro político de la época.

Para Parsons esta visión de la economía clásica, basada en el individualismo metodológico, implicaba atomismo social, lo que hacía imprevisible la gobernabilidad, la estabilidad y la armonía del orden social. Por tanto, su propuesta para superar la crisis del liberalismo de su época consistía en cinco elementos que después retoma Dunlop para escribir su teoría:

1) *La cuestión del orden*: el problema central para Parsons y Dunlop es el orden social, que se encuentra en los autores clásicos, como ya hemos visto antes, en Emile Durkheim particularmente. El orden está vinculado a la ideología, a los valores y creencias compartidas por los actores. La ideología compartida proporciona una identidad colectiva que contribuye a definir el papel y el lugar de cada actor dentro del sistema. El orden está relacionado con la integración social y la idea de contener el conflicto mediante una serie de mecanismos que permitan a los actores actuar dentro del sistema. En otras palabras, el orden está asociado al problema de la gobernabilidad.

2) *La noción de comunidad*: la concepción de la sociedad como una comunidad moral, que propicia valores compartidos, lo que confiere a todos sus miembros unos valores comunes que perfilan una identidad colectiva.

3) *Los límites estructurales de la acción*: todo sistema tiene condicionantes estructurales o imperativos funcionales que supone normas coercitivas sobre la acción; de este modo, la estructura institucional –de carácter colectivo– puede coordinar los actos individuales mediante la coerción y la recompensa. Dichos condicionantes estructurales constituyen límites “objetivos” de la acción. En otras palabras, lo que sugiere Parsons es que los imperativos funcionales controlan y ponen límites a la acción de los agentes sociales. Los actores deben adaptarse al sistema y a su entorno, porque son al mismo tiempo constructores de dicho orden normativo, ya que comparten los valores generales del sistema.

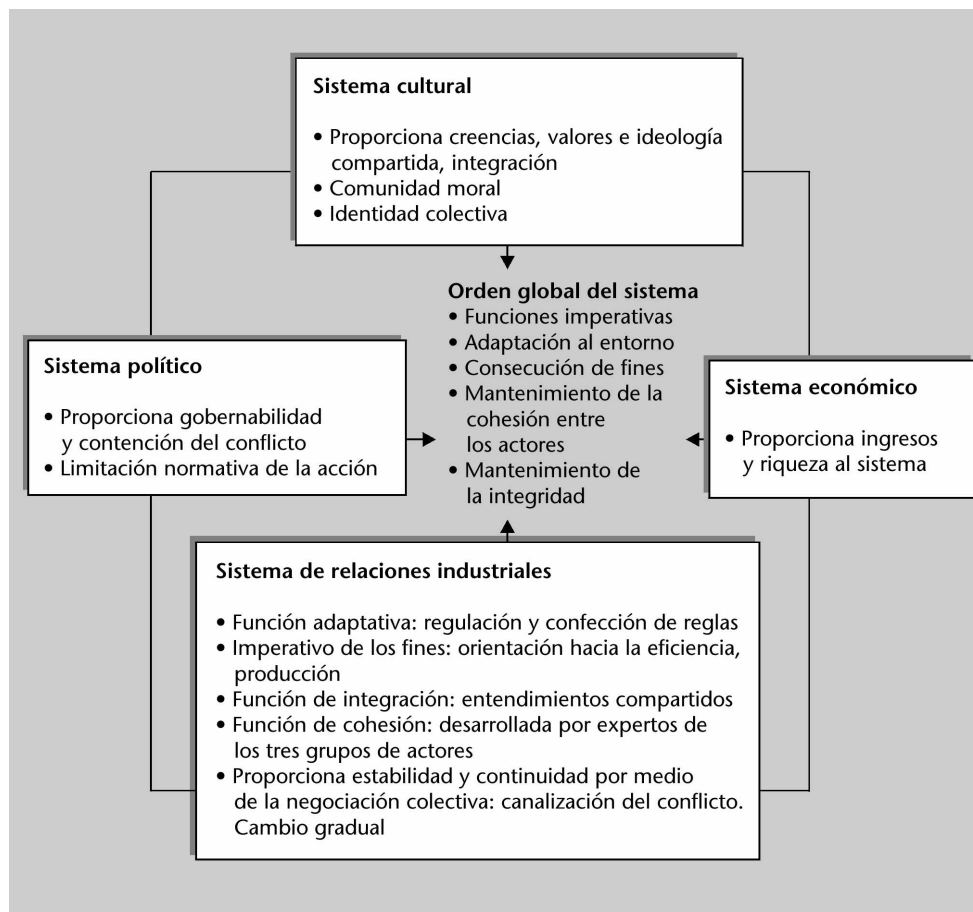
4) *La armonía entre individuo y sociedad*: el problema para el estructural-funcionalismo es lograr el equilibrio social, la recuperación de las instituciones sociales a partir de la armonía ente el individuo y la sociedad.

5) *La noción del sistema social*: finalmente, en la propuesta estructural-funcionalista destaca la idea de sistema social como concepto que unifica y hace inter-

dependiente a las distintas partes sociales con el todo. La unidad del sistema estriba en las ideas de integración y equilibrio general.

El sistema de relaciones industriales es en realidad una parte del subsistema económico (aunque en Dunlop aparece como independiente), que a su vez forma parte del sistema general. Este sistema general impone imperativos funcionales a tres estructuras. La estructura económica desempeña una función adaptadora, con una salida de riquezas e ingresos para el sistema general. La estructura política tiene como función lograr los objetivos globales de la sociedad. La cultura ofrece patrones de valor y motivación, y su función es la preservación de la integridad de los valores del sistema.

Figura 2. Sistema general y relaciones industriales en el estructural-funcionalismo.



La acción de los agentes sociales está subordinada al principio de orden del sistema. Por tanto, la acción debe discurrir dentro del marco jurídico-institucional de las relaciones laborales. Asimismo, los actores deben contribuir a la unidad del sistema de relaciones laborales y a la unidad global del sistema general. La unidad del sistema está regida por funciones de adaptación, que supone reglas de procedimientos y normas que ponen límites a la acción, que señalan derechos pero también obligaciones. Es decir, el marco jurídico-institucional puede gratificar a los actores por sus funciones y por los objetivos logrados; pero los actores no pueden cuestionar el orden ni la estabilidad del sistema. En otras palabras, el poder que sirve para mantener el orden general es una propiedad del sistema general; o sea, el poder es exógeno al subsistema de relaciones industriales. De este modo, se oculta el litigio de poder entre los actores, así como las desigualdades de clases. Por tanto, los actores no pueden discutir el orden social. El orden social es externo al subsistema de relaciones industriales. La acción está subordinada al orden, a la unidad del sistema.

3.1.2. Los principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales

Los principios del sistema de relaciones laborales se pueden resumir en cuatro puntos referidos a: 1) los actores, 2) sus contextos de actuación, 3) sus funciones en la elaboración de reglas y 4) la ideología del sistema como valores compartidos.

Derechos y deberes laborales reconocidos en la Constitución Española de 1978

- Reconocimiento de la Acción Sindical, artículo 7.
- Libertad Sindical, artículo 28.1.
- Limitaciones de la Libertad Sindical, artículo 28.1.
- Derecho de Huelga, artículo 28.2.
- Negociación Colectiva, artículo 37.1.
- Medidas de Conflicto Colectivo, artículo 37.2.
- Limitaciones del Derecho de Huelga, artículo 55.1.
- Participación de los Trabajadores en la Seguridad Social y otros organismos públicos, artículo 129.1.

- Participación de los trabajadores en la empresa, artículo 129.2.
- Participación de los sindicatos en la planificación, artículo 131.2.

1) Los actores del sistema

La obra de Dunlop pretende dar cuenta de un mundo moderno e industrializado que ha propiciado el surgimiento de organizaciones. Es decir, en los años cincuenta nos encontramos con una ruptura entre el mundo tradicional y el moderno. El mundo moderno es organizado, administrado y regulado; con actores sociales colectivos e individuales. Todo sistema de relaciones industriales tiene tres actores: los obreros y sus organizaciones; los empresarios y sus organizaciones, y las organizaciones gubernamentales. Estos actores están organizados jerárquicamente no sólo entre ellos, sino también internamente.

“Los empresarios tienen responsabilidades a varios niveles para dar instrucciones (administrar), y los obreros en los niveles correspondientes el deber de seguir dichas instrucciones (trabajar). La jerarquía de obreros no implica necesariamente organizaciones formales; puede que afirmen estar «desorganizados» en su lenguaje corriente, pero la realidad es que en la medida en que trabajan juntos durante un periodo de tiempo considerable, se constituye como mínimo una organización informal entre los obreros con normas de conducta y actitudes hacia la jerarquía de empresarios. Por ello, los obreros no están nunca desorganizados en una empresa permanente. La jerarquía formal de obreros se puede organizar en varios tipos de organizaicones competidoras o complementarias, tales como los consejos laborales, sindicatos y partidos.”

J.T. Dunlop (1958). *Sistema de relaciones industriales* (pág. 30). Barcelona: Península, 1978.

2) El contexto del sistema

Los actores de un sistema de relaciones industriales actúan en un contexto concreto y determinado. Dicho entorno contextual es decisivo para la formulación de las reglas establecidas por los actores. El entorno donde actúan los actores se define por tres elementos: a) características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral; b) por los imperativos del mercado y del presupuesto que afectan a los actores, y c) por la situación y distribución de poder en el conjunto de la sociedad.

Las características tecnológicas del lugar de trabajo, el primer elemento, condicionan la forma de organización empresarial, influyen en la jerarquía de supervisión y control del trabajo, en las calificaciones requeridas a la fuerza de

trabajo. Pero también el tipo de actividad influye en la composición y tamaño de la fuerza de trabajo, así como en la propia organización empresarial, en el tamaño de la unidad de producción, en la concentración del empleo o en su descentralización, en la estabilidad del empleo, en su ubicación geográfica, en el control de las medidas de seguridad e higiene, etc. Asimismo, dichas características tecnológicas del lugar de trabajo y del producto influyen en las formas de representación y organización de los trabajadores. Por tanto, las reglas de un lugar de trabajo se formulan sobre la base de las características específicas de la fuerza de trabajo y de los imperativos tecnológicos y de organización del puesto de trabajo.

Por ejemplo, las reglas pueden estar asociadas con el tamaño y la organización de una empresa. Así, cuanto mayor tamaño tiene una empresa, más necesarias son las reglas formales y más compleja es la red de comunicación entre dirección empresarial y trabajadores. El mayor tamaño de una empresa comporta la necesidad de un personal especializado en relaciones laborales y con dedicación exclusiva, una que representa a la empresa y otra, sindical, que representa a los trabajadores. Pero al mismo tiempo, el entorno o contexto también impone límites y restricciones a la acción de los actores. Éstas son limitaciones estructurales sobre la acción, aunque, por otra parte, los actores pueden modificar el sistema general y el subsistema de relaciones industriales interactuando con el subsistema económico y el político dentro de los cauces jurídico-institucionales del sistema general.

El mercado de producto y las limitaciones presupuestarias, el segundo elemento, también son condicionantes imperativos contextuales que influyen en la formulación de las reglas. Las variaciones de la demanda, la posición de la empresa en el mercado, su situación de monopolio, oligopolio o la simple competencia son imperativos que condicionan los márgenes y posibilidades de actuación. Lo mismo ocurre con las restricciones del presupuesto de la empresa. Ambos condicionantes, mercados y presupuestos, constituyen un imperativo para la fijación de salarios y precios, jornada laboral, periodos vacacionales, otras cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y para la fijación de reglas. Por consiguiente, un sistema de relaciones industriales se adapta a su mercado y a los imperativos presupuestarios.

La situación y distribución del poder en el conjunto de la sociedad, el tercer elemento, tiende a reflejarse en el seno del sistema de relaciones industriales; su prestigio, posición y acceso a los distintos escalafones de la autoridad dentro del

conjunto de la sociedad modelan y condicionan los sistemas de relaciones industriales. Por tanto, el poder de negociación de los actores es un reflejo de la distribución del poder y de la autoridad en el conjunto de la sociedad. Con ello, nos sugiere Dunlop, una vez más, que el poder es un dato proporcionado por el sistema general de la sociedad; el poder es externo al sistema de relaciones laborales. La distribución del poder no la definen ni la negocian los actores.

En suma, con la relación entre entorno y sistema Dunlop pretende sugerir un sentido dinámico a las relaciones laborales: de adaptación a las variaciones del entorno, a las diferencias tecnológicas, de mercado y de relaciones de fuerza con otros actores. De ahí que los actores se enfrenten continuamente a tres de los elementos mencionados del entorno: la tecnología, el mercado y el poder del orden jurídico general. De este modo, cualquier modificación en el entorno supone también una modificación en las relaciones entre los actores. Esta visión dinámica trataba en aquellos años de superar la noción de sistema cerrado y estático que ofrecía el funcionalismo de la escuela de las relaciones humanas.

3) Funciones de las reglas

Las funciones del sistema de relaciones industriales son cuatro. La primera, la función adaptativa, alude a los procesos de regulación y confección de reglas. En segundo lugar, el imperativo de los fines supone que las jerarquías orientan la acción hacia la eficiencia de la producción. En tercer lugar, los entendimientos compartidos y la ideología común del sistema desempeñan la función de integración. Y, en cuarto lugar, la función de cohesión social es desempeñada por los expertos de los tres actores.

La formulación de reglas que gobiernan el sistema de trabajo ocupa un lugar central en los trabajos de Dunlop: cada sistema de relaciones industriales crea una compleja red de reglas con la finalidad de gobernar el lugar de trabajo y la comunidad laboral:

“Las reglas del sistema se pueden expresar de numerosas maneras: las estipulaciones y programas de la jerarquía empresarial, las leyes de toda jerarquía obrera; las estipulaciones, decretos, decisiones, advertencias u órdenes de los organismos gubernamentales; las reglas y decisiones de agencias especializadas creadas por las jerarquías de obreros y empresarios; negociaciones de convenios colectivos, y las costumbres y tradiciones del lugar de trabajo y de la comunidad laboral. Todo sistema particular

de reglas puede adoptar cualquiera de estas formas; pueden ser escritas, constituir una tradición oral o una práctica costumbrista.”

J.T. Dunlop (1958). *Sistema de relaciones industriales* (pág. 37). Barcelona: Península, 1978.

El objetivo normativo de los actores es el orden; es decir, establecer normas para regular la acción dentro del subsistema de relaciones industriales. Esta visión normativista nos vuelve a recordar el énfasis reglamentista que antes habíamos tratado ya en la escuela de Oxford. Sin embargo, hay una diferencia fundamental: ahora, en el estructural-funcionalismo, según Parsons y Dunlop, las normas están supeditadas al orden global del sistema. No existe diversidad de reglamentación como suponía el pluralismo que nos sugerían Flanders, Fox y Kahn-Freund, entre otros. El poder y el orden están ubicados en la sociedad más amplia y no en las relaciones entre empresarios y sindicatos.

La principal función de los actores del subsistema de relaciones laborales es el cimientamiento estable de las reglas. Las reglas se definen como las obligaciones y actuaciones esperadas de los actores sociales, y aluden a derechos y deberes. Estas reglas pueden ser negociadas y acordadas informalmente, o pueden ser el resultado de la costumbre y la tradición. Sin embargo, las reglas de los subsistemas de relaciones industriales tienen un significado más concreto y limitado: no afectan al orden general.

Siguiendo a Dunlop, podemos distinguir tres tipos de reglas:

a) Reglas de procedimiento, que sirven para negociar el establecimiento de normas de trabajo concretas. Estas reglas de procedimiento ocupan un lugar central en las relaciones de trabajo. Con el paso del tiempo, estas reglas pueden cambiar con las variaciones del entorno y del estatus relativo entre los actores. Estas reglas de procedimiento distinguen un sistema de relaciones laborales de otro, pero también están relacionadas con los imperativos tecnológicos, del mercado y los presupuestarios. En la definición y administración de las reglas de procedimiento juegan un papel central las autoridades públicas.

b) Reglas sustantivas, que hacen referencia a las reglas que gobiernan las compensaciones; las obligaciones y actuaciones esperadas de los empleados, incluyendo las reglas disciplinarias y las reglas que definen derechos y deberes. El contenido de las reglas sustantivas varía enormemente de un sistema a otro, especialmente debido a los distintos contextos tecnológicos de los puestos de trabajo.

c) *Reglas para decidir la aplicación de normas a situaciones concretas.* Estas reglas permiten establecer criterios de aplicación de los términos acordados o resolver litigios en la interpretación del pacto.

Los expertos o profesionales desempeñan un papel importante en la elaboración de las reglas, como pueden ser el establecimiento de incentivos sobre el trabajo, la organización de la jornada laboral, la regulación de las horas extras, los convenios sobre antigüedad, la evaluación de los puestos de trabajo y otras cuestiones. La interacción de los expertos que representan al empresariado y a los trabajadores establece vínculos que tienden a contribuir a la estabilidad del sistema y a mantener unidos entre sí a los actores del sistema.

4) La ideología del sistema de relaciones laborales

La ideología o grupo de creencias compartidas por los actores constituye el cemento que contribuye a mantener unido e integrar el sistema:

“La ideología del sistema de relaciones industriales es un cuerpo de ideas comunes que define el papel y el lugar de cada actor y que define las ideas de cada actor con respecto al cargo y función de los demás actores del sistema. La ideología o filosofía de un sistema estable comporta una congruencia o compatibilidad entre estas perspectivas y el resto del sistema.”

J.T. Dunlop (1958). *Sistema de relaciones industriales* (pág. 38). Barcelona: Península, 1978.

La ideología del sistema de relaciones industriales es compatible con la ideología del sistema general o similar a ésta. La industrialización supone una mayor coherencia entre la ideología de los actores y la ideología general de la sociedad, que impone determinadas pautas de modernización, aunque cada sistema de relaciones industriales contiene su ideología o entendimiento compartido entre los actores.

En resumen, la obra de Dunlop constituye un intento de superar la perspectiva reglamentista de la escuela de Oxford y la perspectiva no conflictiva de la escuela de recursos humanos. Ofrece una visión más amplia sobre la interacción entre los actores, la formulación de reglas según el contexto de los actores y el papel de las instituciones sociales como fuente de regulación de la economía; lo que supone una primacía del orden político sobre el mercado. Pero también es una visión conservadora en términos de orden y estabilidad. No puede eludir el tono juricista que ya hemos encontrado antes en la escuela de Oxford, ni tam-

poco el tono relativamente estático que encontramos en el funcionalismo. Este enfoque tiene dificultades para captar los aspectos dinámicos de las relaciones laborales, las estrategias de los actores. Se trata de una visión ahistórica que no da cuenta del proceso de estructuración de las organizaciones, ni de las relaciones de poder asimétricas que existen entre las organizaciones empresariales y los sindicatos.

3.1.3. Las funciones del conflicto y su institucionalización

Una réplica de la teoría conservadora del orden que figura en la obra de Parsons nos la ofrece, en 1956, Lewis Coser en *Las funciones del conflicto social*. Esta obra es importante porque representa una crítica (desde el propio seno de la corriente funcionalista) a la disfuncionalidad del conflicto como una patología de las sociedades industriales. Asimismo, constituye una crítica a la escuela de las relaciones humanas, que trata al conflicto como una “enfermedad social” destructiva que desequilibra el orden en el nivel micro, en el plano de la empresa industrial. Por el contrario, el conflicto en la obra de Coser (1961, págs. 33-34) presenta funciones positivas y necesarias para la definición de las normas, de las reglas y para la construcción del orden. El conflicto constituye una forma de socialización, lo que significa que los grupos sociales requieren tanto de la armonía como de la desarmonía, de la disociación como de la asociación. Por consiguiente, los conflictos en el interior de los grupos no sólo son destructivos, sino que constituyen la fuente de la construcción de un nuevo orden basado en nuevas reglas resultantes de la redefinición de situaciones generadas por el conflicto.

Tanto el conflicto como la cooperación tienen funciones positivas y negativas simultáneamente.

“La ausencia de conflicto no debe tomarse como índice de la firmeza y estabilidad de las relaciones. Las relaciones estables pueden estar caracterizadas por una conducta conflictiva.”

L. Coser (1956). *Las funciones del conflicto social* (pág. 97). México: Fondo de Cultura Económica, 1961.

En pocas palabras, el conflicto tiene funciones positivas siempre y cuando no contradigan los supuestos básicos en los que se cimienta la relación; tiende a resultar positivamente funcional para la estructura social.

“Tales conflictos propenden a posibilitar el reajuste de las normas y de las relaciones de poder dentro de los grupos, de acuerdo con las necesidades de sus miembros individuales o de los subgrupos.”

L. Coser (1956). *Las funciones del conflicto social* (pág. 173). México: Fondo de Cultura Económica, 1961.

Otro autor neofuncionalista, John Rex (1981), conecta la obra de Coser con la de Ralph Dahrendorf, *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, publicada en 1957, a modo de crítica y contestación al estructural-funcionalismo. De hecho, Dahrendorf resume un diálogo teórico entre el estructural-funcionalismo y el marxismo clásico; toma elementos de ambos. La comparación entre estas dos perspectivas distintas nos trata de ofrecer una nueva teoría dialéctica entre el conflicto y la integración, de la estabilidad y del cambio, de la coacción y el consenso, para tratar de explicar la desigualdad y la lucha de clases, así como la institucionalización del conflicto en el capitalismo avanzado.

La institucionalización del conflicto en la sociedad postindustrial³ consiste en reconocer los intereses en conflicto; este hecho supone un salto importante con respecto al debate de los años treinta en relación con el reconocimiento de los sindicatos y de la negociación colectiva. En este sentido, la perspectiva del neofuncionalismo radical o perspectiva “conflictivista no-marxista”, como a veces se denomina esta corriente, admite teóricamente la lucha de clases por diferentes intereses. Esta lucha de clases constituye el motor del cambio social. El cambio social depende de la envergadura del conflicto, es decir, de la proporción de individuos implicados en él. Asimismo, el cambio está relacionado con la amplitud, importancia y consecuencias del cambio estructural. Otra cuestión

3. Este término aparece por primera vez en 1969, en la obra de Alain Touraine, *La sociedad postindustrial*. (Barcelona: Ariel), y después en la de Daniel Bell, *El advenimiento de la sociedad postindustrial*. (Madrid: Alianza). La tesis central es que la fuente del cambio estructural está en el conocimiento. En la sociedad industrial avanzada se registra un crecimiento exponencial del conocimiento, una creciente diferenciación en las ciencias. Las características distintivas de la sociedad postindustrial son: a) el tránsito hacia una economía de servicios; b) una distribución ocupacional con preeminencia de la clase de profesionales y técnicos; c) primacía del conocimiento teórico como fuente de innovación y de gobierno.

que hay que considerar es la violencia del conflicto, que no depende de las causas del mismo, de su origen, sino de la forma de manifestación del mismo (“de las armas que se eligen”). La intensidad del conflicto depende del grado de organización; así, si las clases y grupos sociales en conflicto están organizados, disminuye el conflicto. Por el contrario, si hay una multiplicación de asociaciones y grupos, se tienden a multiplicar las zonas de conflicto. La dispersión de la representatividad hace intermitente e ingobernable el conflicto. Por el contrario, la reducción del número de asociaciones, del número de sindicatos y la concentración de su representatividad lleva a la reducción de las zonas de “combate del conflicto”.

La institucionalización del conflicto está asociada a la democracia industrial y a la democracia política que, mediante una red de normas e instituciones sociales, permiten aislar y separar el conflicto industrial y económico del conflicto político. La institucionalización evita el efecto contaminación y la generalización del conflicto. Los mecanismos de regulación del conflicto permiten controlar la expresión del mismo, más que atajar sus causas. Es decir, permite transformar el conflicto en una lucha de clases controlada: la regulación del conflicto permite la integración en el orden social.

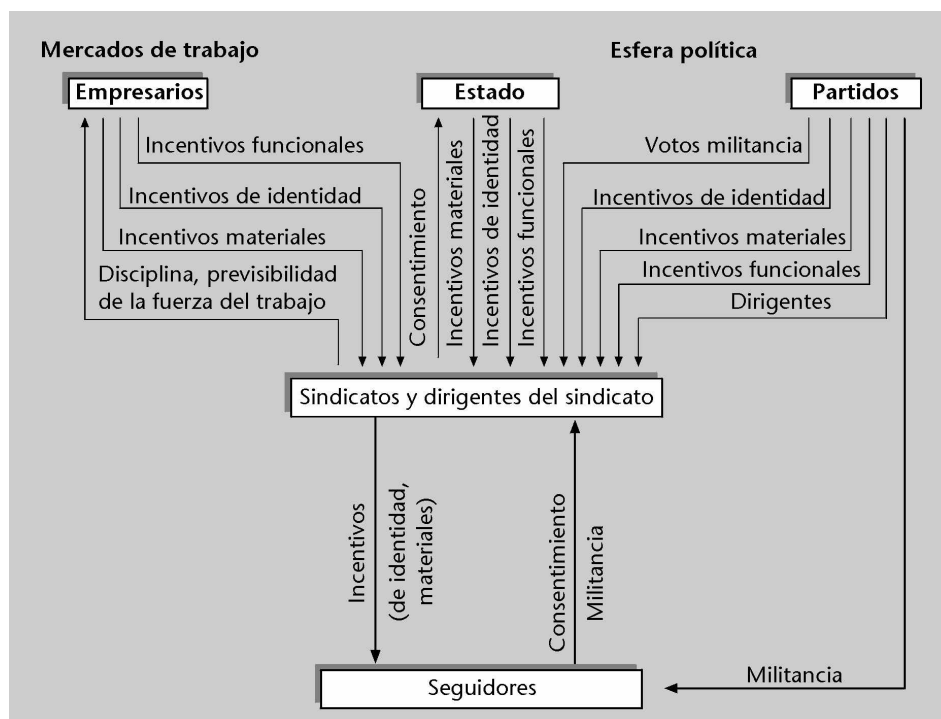
3.1.4. Las funciones del sindicalismo en el capitalismo avanzado

La institucionalización del conflicto en el capitalismo avanzado facilita el recurso a otras formas de pacto y regulación de la economía en el nivel macro, circunstancia que exige compromisos de concertación o intercambio político tripartito, entre el Estado, los sindicatos y las asociaciones empresariales. En los años setenta y ochenta, el tripartismo ha formado parte de las políticas keynesianas en Europa. Este diálogo tripartito supone reconocer el sindicato como una institución de mediación entre los trabajadores, el Estado y las asociaciones empresariales.

Una explicación teórica sobre las funciones del sindicalismo en el capitalismo avanzado nos la proporciona el modelo de Wilson (citado en Lange; Ross; Vannicelli, 1991), que nos permite estudiar su complejo papel de intermediación. Este modelo consta de cuatro tipos de incentivos, materiales, funcionales, de identidad y de sociabilidad.

Los *incentivos materiales* son compensaciones tangibles (salarios, bienes y servicios) susceptibles de una valoración monetaria inmediata. Así, estos incentivos materiales nos permiten explicar una parte del significado de las relaciones de los trabajadores con los sindicatos; su afiliación y vinculación con los sindicatos se deben a cuestiones materiales como pueden ser la mejora de los salarios, los horarios laborales y las condiciones de trabajo, entre otras cuestiones. Los *incentivos funcionales* son suprapersonales y se identifican con los fines que justifican la existencia de la organización. Estos incentivos pueden ser la provisión de acuerdos sobre reglas de procedimiento, la consecución de determinados derechos y garantías sobre la representación colectiva, etc. Es decir, se trata de incentivos al mantenimiento y mejora de las reglas de juego. Los *incentivos de identidad* consisten en la posibilidad de identificación ideológica de los trabajadores con los sindicatos, con los objetivos de la organización y sus valores; y los incentivos de sociabilidad, en compensaciones intangibles por el mero hecho de asociarse, de conciencia de pertenencia y filiación al grupo.

Figura 3. Las funciones de intervención del sindicalismo.



Los incentivos más importantes, que se ponen de manifiesto en distintas investigaciones, subrayan la primacía de los incentivos materiales como factor de la afiliación sindical y con un peso menor, de los incentivos ideológicos. Con todo, el hecho más interesante del modelo de Wilson es que nos permite explicar las funciones de intermediación de los sindicatos en el capitalismo avanzado.

3.2. La revisión neomarxista de las relaciones laborales

La revisión neomarxista está asociada especialmente a la escuela de Warrick. Sus principales autores, de mediados y finales de los años setenta, son Richard Hyman (1975: 1981), P.K. Edwards (1990) y Edwards y Schullion (1987), además de otros como Braverman (1975). Esta escuela parte de una crítica a las teorías funcionalista y estructural-funcionalista de las relaciones laborales, pero también constituye una crítica al marxismo tradicional y a la concepción leninista de las relaciones laborales. En efecto, como ya hemos comentado al principio de este texto, la posición marxista sobre los sindicatos y las relaciones laborales ha estado marcada por un análisis político más que propiamente sociológico. Esta visión ha resultado dominante en el pensamiento marxista durante largo tiempo, de ahí su tardía aparición como una teoría específica de las relaciones laborales.

3.2.1. Crítica neomarxista a la escuela de Oxford

Una de las cuestiones más interesantes del análisis que hace Richard Hyman (1981, pág. 41) es un balance crítico de la tradición académica británica y la norteamericana sobre las relaciones laborales.

En relación con el pluralismo de la escuela de Oxford, subraya críticamente su concepción reduccionista, circunscrita al estudio de las instituciones de reglamentación del trabajo. Considerar el estudio de las relaciones laborales en términos de normas es demasiado restrictivo y supone connotaciones valorativas. Por tanto, la teoría pluralista de Oxford no tiene una teoría sobre la interrelación e interacción de los actores o agentes sociales en términos de poder e

intereses. Olvida los referentes sociales existentes en los actores de las relaciones laborales. Dicho de otro modo, ofrece una visión estática, que enfatiza el papel de las normas y la reglamentación, pero no explica los procesos de conflicto. De hecho, la noción central de regulación encubre cuestiones como el poder, el conflicto y la fragilidad del equilibrio del orden en las relaciones laborales. Sin embargo, en todo caso, Hyman comparte la importancia de las normas y reglamentación en el trabajo, pero son insuficientes. Esta crítica también va dirigida a Dunlop, en la medida en que la teoría de sistemas también tiene un carácter normativo y quizá estático.

Ciertamente, las aportaciones de Kahn-Freund, Flanders y Clegg prestaron en los años cincuenta y sesenta una mayor atención a los procesos dinámicos (“derecho vivo”) de la reglamentación, a los cambios de las normas y marcos institucionales; de modo que se preocuparon por cuestiones relativas al cambio de las normas y el conflicto a partir de la reconstrucción de periodos históricos de las relaciones laborales para explicar el cambio de las instituciones sociales.

Con todo, los autores marxistas reconocen que un mérito de la escuela de Oxford es que ofrece una explicación sobre la diversidad y unidad de las instituciones y sus funciones, algo que no hace la teoría estructural-funcionalista. Es decir, el pluralismo de Oxford presta atención al desarrollo de las instituciones intermedias en las sociedades modernas y a temas como la racionalidad en función de valores, en lugar de la lógica instrumental-racional como hacen las escuelas estructural-funcionalistas.

3.2.2. Crítica a la teoría estructural-funcionalista

Para los autores marxistas, la teoría estructural-funcionalista de sistema de relaciones industriales constituye, en primer lugar, un sistema jurídico-formal orientado al estudio de las normas para contener y controlar el conflicto, que olvida el estudio de los procesos por medio de los cuales se generan los desacuerdos y los conflictos. Segundo, el modelo sistémico de Dunlop enfatiza el mantenimiento y el equilibrio del orden como un orden exógeno a los propios actores sociales. El énfasis en el orden y la centralidad de las normas supone dejar de lado otras cuestiones estructurales como el poder y la propiedad. Tercero, la noción de

sistema en Dunlop es de carácter conservador, ya que reduce las relaciones laborales a los procedimientos de reglamentación laboral, con lo cual las relaciones laborales aparecen como estáticas y ahistóricas.

En otras palabras, la teoría de *sistemas de relaciones laborales* no tiene en cuenta la asimetría de poderes entre los actores ni las causas que explican esa desigualdad en la relación entre capital y trabajo. Es decir, no atiende a la estructura de clases ni al papel que juegan la propiedad privada y el poder económico como fuentes de la desigualdad social. El estructural-funcionalismo tampoco presta suficiente atención a la acción y a la conducta de los sindicatos; además, carece de una perspectiva histórica que dé cuenta de los procesos de estructuración de las organizaciones sindicales, empresarios y del Estado. Esta lectura ahistórica supone una visión estática de las relaciones laborales, que no da cuenta del proceso dinámico que suponen las relaciones de conflicto y pacto. Asimismo, presta suficiente atención al papel de las relaciones informales, la dinámica de los pequeños grupos de trabajo y, por tanto, tiene dificultades para explicar cuestiones tales como la motivación, los hábitos y costumbres que permiten elaborar leyes consuetudinarias en el trabajo.

3.2.3. Una teoría marxista de las relaciones laborales

Más allá de las críticas realizadas anteriormente, en Hyman y Edwards encontramos una serie de propuestas metodológicas para situar las relaciones laborales en el contexto de la estructura social, esto es, la necesidad de considerar la estructura social, las relaciones de clase y las relaciones de dominación y subordinación además de tener en cuenta la propiedad del capital y su poder. Esta mirada sobre la estructura social nos permite explicar la desigualdad y la asimetría de poderes entre capital y trabajo. La cuestión del orden no es central. Dicho de otra manera, en el estudio de las relaciones laborales la cuestión central no puede ser el orden ni la regulación normativa del mismo, sino las relaciones de poder y dominación que se derivan de las desigualdades de clase; las relaciones de control sobre el trabajo y las cuestiones relativas a la subjetividad y el rendimiento del mismo. Por tanto, tres dimensiones son de interés para el análisis marxista: la estructura de clases, el control del trabajo y la subjetividad.

¿Qué significan estas tres dimensiones relativas a la estructura, el control y la subjetividad?

1) Primera dimensión estructural

El conflicto tiene su origen en la desigualdad de posiciones en la estructura social, de ahí que el conflicto sea una característica permanente de las relaciones laborales. Dicha desigualdad está asociada a la propiedad del capital y al poder.

La dimensión estructural significa considerar la importancia de la propiedad del capital y el poder como característica distintiva de clases y que supone relaciones asimétricas entre capital y trabajo. La propiedad y el poder otorgan legitimidad institucional a sus detentadores y constituyen elementos de desigualdad social, lo que implica que los que no poseen capital ni poder deben vender su fuerza de trabajo al mercado. La propiedad y el poder determinan los roles de los actores sociales.

2) Segunda dimensión, el control del trabajo

La segunda dimensión analítica se deriva de la anterior y hace referencia a la conversión de la fuerza de trabajo que se contrata en trabajo efectivo o rendimiento. Como sugiere Harry Braverman (1975) en *Trabajo y capital monopolista*, dicha conversión supone el requerimiento de una organización capitalista del trabajo para maximizar su rendimiento.

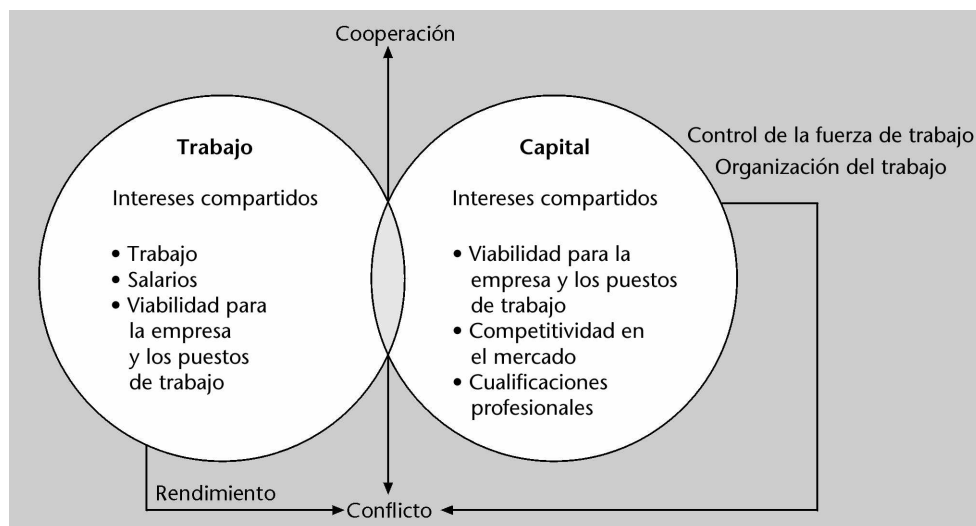
En este sentido, la noción de control, como indica E.K. Edwards en *El conflicto en el trabajo*, tiene a su vez dos significados:

a) El control mediante el sistema jurídico-institucional, de los derechos de propiedad y de la legitimidad para detentar el poder. El ordenamiento jurídico y el poder coercitivo del Estado garantizan la legitimidad; de ahí que en la legislación laboral los empresarios detenten la potestad exclusiva en materia de organización del trabajo. Otro mecanismo de control jurídico es el contrato de trabajo. En el ordenamiento jurídico el contrato de trabajo se supone como un acuerdo realizado entre iguales y libres que intercambian fuerza de trabajo por salarios. Así, el trabajo es una mercancía más que se compra, lo que supone una subordinación para el que vende la fuerza de trabajo. De este modo, podemos decir que el trabajo se cosifica o reifica.

b) El control de la organización del trabajo en la empresa, para convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. La división del trabajo y la fragmentación de las tareas (que encontramos en el taylorismo) es expresión de ese interés por el control: “dividir para reinar”. Pero es precisamente aquí, en el lugar de trabajo y en el pro-

ceso de conversión de la fuerza de trabajo (valor de cambio) en rendimiento (valor de uso) donde se ubica el foco del conflicto y de la cooperación. En otras palabras, las relaciones laborales son simultáneamente relaciones de conflicto y cooperación. El conflicto se deriva del control del capital para extraer plusvalía del trabajo, para incrementar el rendimiento del mismo en la jornada laboral, la intensificación del ritmo de trabajo y otros mecanismos. Por el contrario, la cooperación se deriva del hecho de compartir intereses, los trabajadores por conservar el empleo y el capital por conservar la empresa.

Figura 4. Cooperación y conflicto en el trabajo.



3) Tercera dimensión, subjetividad y alienación

La dimensión subjetiva hace referencia a las formas de conciencia que se dan en el trabajo. La explicación que nos ofrece el marxismo enfatiza la alienación de la conciencia en el trabajo. La reificación o cosificación del trabajo-mercancía supone traspasar la iniciativa, la autonomía y la libertad creadora del hombre, el vendedor de la fuerza de trabajo. La expresión más brutal de la alienación es la organización taylorista del trabajo, que vacía de contenido y significación el trabajo.

Por otra parte, una crítica de Hyman al estructural-funcionalismo nos permite resituar el papel de los agentes sociales, de los sindicatos y las asociaciones empre-

sariales. Esto es, para Dunlop las relaciones laborales forman parte del subsistema económico y, por tanto, este hecho comporta suponer que el objetivo de los agentes sociales es meramente económico. Por el contrario, tanto Hyman como otros autores marxistas ponen de relieve que los agentes o actores sociales también actúan en el espacio político, en el marco del Estado. El Estado es también un importante actor de la regulación del trabajo y además distribuidor de bienes sociales. Las condiciones de vida y de trabajo no dependen únicamente de la empresa (ámbito económico), sino también del Estado, que proporciona recursos como las pensiones y el seguro de desempleo, regula la jornada laboral, ofrece educación y formación profesional, entre otras cuestiones. En una palabra, el Estado del Bienestar también es un espacio de litigio para los actores, al tiempo que ese Estado del Bienestar contribuye al proceso de legitimación del orden social.

3.2.4. Una redefinición del concepto de relaciones laborales

Siguiendo el hilo argumental de los autores neomarxistas, podemos colegir que las relaciones laborales se caracterizan por una dialéctica entre conflicto y pacto, dos aspectos contradictorios unidos. La tensión entre las fuerzas generadoras de regulación y desorden es un flujo inestable de las relaciones sociales de producción, uno condiciona al otro.

Esta tensión entre conflicto y pacto pone necesariamente límites a la acción del sindicalismo y a las funciones del mismo. Por un lado, la estructura de relaciones de poder dentro del capitalismo restringe los objetivos y las estrategias que pueden adoptar los sindicatos. Estos límites vienen establecidos por el ordenamiento jurídico, de modo que el sindicato debe limitar la acción a los requisitos del marco jurídico. Sin embargo, por otro lado, los sindicatos obtienen una regulación que permite limitar el poder del capital en la empresa y fuera de ella. El pacto permite obtener garantías laborales y protección jurídica.

En consecuencia, las relaciones laborales se caracterizan por la dinámica entre conflicto y pacto. El conflicto es endémico y permanente en el sistema capitalista; se genera en las relaciones entre capital y trabajo, en las relaciones de control, dominación y explotación en el proceso de trabajo. El pacto sólo tiene validez temporal, se renueva periódicamente (por medio de la negociación colectiva); la contención del conflicto es provisional.

3.2.5. El carácter dual del sindicalismo

El sindicalismo tiene un carácter dual, contradictorio. Es decir, por un lado, los sindicatos expresan intereses de clases, ponen de manifiesto continuamente las contradicciones en el capitalismo y, por otro lado, son instituciones de integración.

Los sindicatos, como organización de la clase trabajadora, contribuyen a aunar la fuerza de los trabajadores, lo que contribuye a su vez a regular y limitar el poder del capital en la empresa y fuera de ella. Los sindicatos pueden plantear estrategias para conseguir objetivos de avance en la mejora de las condiciones de vida y trabajo. Y en tanto que instituciones de integración, los sindicatos también tienen objetivos que no están reñidos con los objetivos e intereses de los empresarios. Por este motivo, las relaciones laborales son relaciones de cooperación y conflicto. Las organizaciones sindicales limitan el conflicto en la medida que también necesitan cooperar por la existencia de intereses compartidos y, por tanto, reducen el conflicto al ámbito institucional.

Dicho de otra manera, regulación y desorden constituyen un reflejo inevitable de las relaciones de producción capitalista. Las estructuras de poder dentro del capitalismo restringen los objetivos que pueden adoptar los sindicatos. Sin embargo los sindicatos expresan antagonismo por medio de la acción.

3.3. Teorías del neocorporatismo

Esta tercera corriente de análisis está arraigada especialmente en la ciencia política, pero también tiene importancia en los estudios de las relaciones laborales. Teóricamente encontramos su origen sociológico en los trabajos de sociólogos funcionalistas como Durkheim, pero en las últimas décadas el debate en torno al neocorporatismo ha sido impulsado por los autores neoweberianos, preocupados por el papel de las organizaciones en el capitalismo actual.

A lo largo del siglo xx, la industrialización ha propiciado el crecimiento de grandes sindicatos de masas, poderosos grupos de presión y asociaciones empresariales, así como una importante intervención del Estado en las relaciones laborales. Las teorías del neocorporatismo tratan de explicar el funcionamiento del “capitalismo organizado”, es decir, la interacción, el intercambio y la interlocución de los actores de las relaciones laborales en el capitalismo avanzado. Sin embargo, aquí conviene distinguir entre tripartismo y neocorporatismo, como nos sugiere Hans Slomp (1998).

3.3.1. Definiciones: tripartismo y neocorporatismo

El tripartismo es un elemento distintivo de las relaciones laborales en Europa y se define como el encuentro estable entre sindicatos, asociaciones empresariales y gobierno nacional. Este punto de encuentro estable se suele encarnar en los denominados *consejos económicos y sociales* (CES).

Esta institución forma parte esencial de los procesos de construcción de las decisiones que afectan a las relaciones laborales, a la política económica, a las materias de empleo, salarios, educación, sanidad y sistemas de protección social. No obstante, los CES son órganos de consulta y construcción del consenso previo a la toma de decisiones en el Parlamento. El tripartismo se caracteriza por tres cuestiones:

- 1) La interlocución es regular y se desarrolla en las cúpulas dirigentes o con los representantes en los CES. En algunos países tienen mayor relevancia que en otros.
- 2) La participación está limitada a pocas organizaciones y en función de su representatividad, con la finalidad de hacer fluido el diálogo y facilitar la construcción del consenso. Por tanto, el tripartismo supone fortalecer el papel de determinados interlocutores organizados y la legitimación de su posición.
- 3) El tripartismo supone la implicación de las organizaciones en la formación, implementación y el desarrollo de los acuerdos alcanzados. En este sentido, el tripartismo contribuye a la legitimación de la política gubernamental, aproxima a las organizaciones y transfiere ciertas decisiones sobre la política económica y laboral a las organizaciones implicadas (sindicatos, asociaciones empresariales, organización de consumidores y otras).

En cierto modo, las decisiones en materia de política económica y laboral se “despolitizan”, ya que son consensuadas previamente por los actores, que pactan su contenido con anterioridad en los CES y después la trasladan al ámbito parlamentario, donde se aprueban. En este sentido, los CES no son responsables de las decisiones oficiales, sino que la responsabilidad política corresponde al Parlamento y al Gobierno. En definitiva, el tripartismo contribuye a la estabilidad social y a restar crispación política al debate parlamentario.

El corporatismo se define como una fórmula de intercambio e interlocución con mayor base social y un entramado de relaciones más compleja.

El corporatismo es un modelo de relaciones laborales que caracteriza a Europa, aunque en diferente grado y con diferentes significados a lo largo del siglo XX. Así, tenemos que considerar tres términos. El término *corporatismo* ("viejo") procede del movimiento católico (*Rerum Novarum*) y denota la cooperación entre sindicatos y empresarios, que comparten intereses comunes en el nivel de sector o ramo de actividad. El objetivo de este corporatismo católico es establecer ciertas reglas de cooperación, reforzar el monopolio de la representación empresarial y sindical en determinados sectores y la implicación de los agentes sociales incluso en el ámbito nacional. Otro término es el *corporatismo de estado*, propios de los regímenes autoritarios de los años treinta. Este tipo de corporatismo trata de ser la base constitutiva de los intereses nacionales, de la integración de los intereses de las partes y del principio de autonomía de la representación en una organización única. El Estado suprime la libertad de asociación y representación. En este sentido, el corporatismo autoritario supone una imposición de la cooperación entre capital y trabajo en aras de la unidad nacional.

El corporatismo democrático (o neocorporatismo) se distingue por la libertad de asociación, por una importante participación de las organizaciones representativas en la estructura del estado y por la existencia de una importante base social en la construcción del consenso.

En cierto modo, hay un hilo conductor entre el corporatismo de la sociedad medieval (asociaciones gremiales) y el actual neocorporatismo. El capitalismo rompió con los lazos asociativos y de solidaridad de las sociedades tradicionales. Sin embargo, a finales del siglo XIX el movimiento obrero, las agrupaciones religiosas, políticas y empresariales propiciaron la irrupción de organizaciones como réplica a la lógica del mercado impuesta por la economía liberal. El desorden provocado por la economía liberal en los años treinta genera las prácticas neocorporatistas en la posguerra y tiene como punto de partida las prácticas de intervención del Estado en la economía, inspiradas en las políticas keynesianas. El nuevo orden social de posguerra recompone las relaciones con las organizaciones que median entre el Estado y el individuo. En cierto modo, el neocorporatismo sustituye al capitalismo liberal por el capitalismo organizado. El crecimiento de las organizaciones ha sido especialmente importante después de la Segunda Guerra Mundial, circunstancia que ha propiciado un cambio importante en la mediación de intereses y en la gobernabilidad en Europa Occidental (Schmitter, 1988).

El neocorporatismo es un modo de agregación, articulación y mediación de intereses por medio de organizaciones de representación. Las organizaciones tienen distintas jerarquías y funciones diferenciadas.

La gobernabilidad de los sistemas políticos contemporáneos depende de la capacidad de agregar intereses diferentes por medio de organizaciones que armonizan un interés común utilizando la negociación.

En otras palabras, el neocorporatismo es un modo de concertar la acción, así como un modelo institucionalizado de decisión política en el que los grandes intereses organizados cooperan entre sí y con la autoridad pública (Lembruch, 1991).

Como podemos intuir, el neocorporatismo es un concepto que expresa la existencia de una estructura política que permite regular la acción colectiva, normalizar el mercado de trabajo y construir el orden social en el terreno especializado de las relaciones laborales. De este modo se canalizan los intereses nacionales mediante estructuras de representación. Las organizaciones sindicales y empresariales interactúan con el Estado, que a su vez les otorga legitimidad e incentivos para la concentración de la representación. La soberanía del Estado aparece limitada por los grandes grupos de intereses, aunque el Estado también dispone de una autonomía relativa, lo que implica que también dispone de intereses propios. El Estado representa simbólicamente los intereses comunes de los ciudadanos. Por tanto, el neocorporatismo es un modelo de cooperación concertada. En términos weberianos, el neocorporatismo es la expresión de la burocratización que ha acompañado a la industrialización, así como de una forma de dominación legítimo-racional en grandes organizaciones. El neocorporatismo no constituye una alternativa al capitalismo, sino una forma de regular el capitalismo de mercado. Como sugiere Schmitter (1985), el neocorporatismo es una forma de capitalismo organizado y de racionalización que aporta estabilidad y gobernabilidad a la economía.

3.3.2. El debate actual sobre el neocorporatismo

El debate actual se deriva de los cambios registrados en las últimas décadas en las relaciones entre el Estado y la economía, y entre el Estado y los grandes intereses organizados. Los cambios estructurales que propician la consolidación del neocorporatismo son los siguientes: la concentración y centralización de los intereses económicos y sociales, la presencia de gobiernos *pro-labour* y socialdemócratas, la influencia del estado keynesiano desde la década de los cincuenta, así como la política de concertación centralizada entre las cúpulas sindicales, empresariales y el Estado para hacer frente a las crisis económicas. Los pactos han propiciado especialmente la necesidad de contener las demandas salariales, los

requerimientos para controlar la inflación y la necesidad de políticas de estabilización desde la mitad de la década de los setenta y la década de los ochenta. Además de los factores económicos, también han jugado un papel importante la necesidad de reducir la multiplicidad de intereses y conflictos que han dificultado la gobernabilidad de las relaciones laborales.

La política de concertación tripartita ha estado tradicionalmente relacionada con la obtención de objetivos como el pleno empleo, la estabilidad de los precios, el crecimiento económico y la modernización de la economía. Dicha política de concertación aparece en momentos de crisis a lo largo de las décadas de los sesenta, setenta y ochenta. En la década de los noventa, la concertación aparece vinculada al proceso de convergencia europea, a los objetivos de estabilidad y a la reforma del mercado laboral y del Estado del Bienestar.

Por medio de la concertación se produce un intercambio político, por un lado, entre empleo y derechos sociales, y por otro lado, entre estabilidad y legitimidad del orden económico. Es decir, el neocorporatismo es una estructura que trata de reducir los conflictos básicos del orden capitalista, al tiempo que trata de sostener el proceso de acumulación de capital. Como sostiene Josep Picó (1990, pág. 79), desde una perspectiva crítica, el neocorporatismo es una estructura propia del capitalismo avanzado que garantiza la dominación y la reproducción de capital. Sin embargo, también se trata de una forma de expresión del poder organizado de los trabajadores en sindicatos y de la extensión de los derechos sociales.

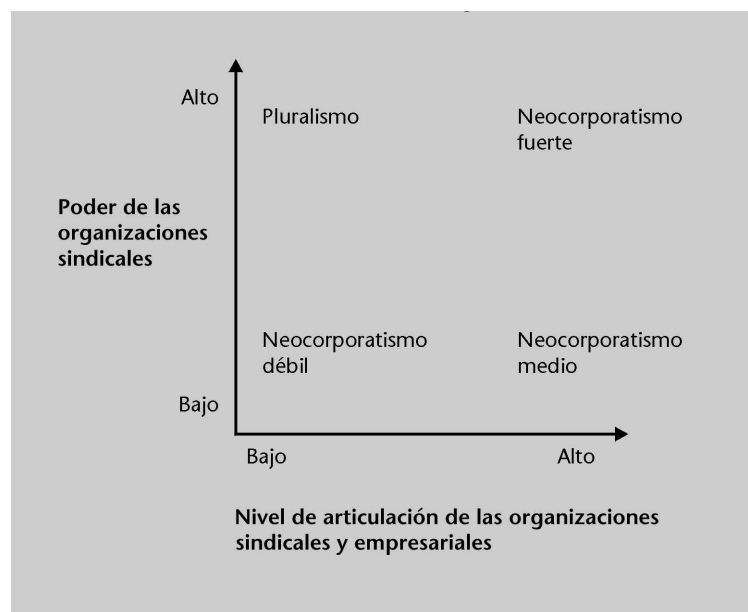
3.3.3. Modelos de neocorporatismo

La distinción de modelos de neocorporatismo ha sido importante en las últimas décadas para explicar las diferentes respuestas a la crisis económica y al desempleo, así como la defensa del Estado del Bienestar. En este sentido, se suelen establecer cuatro modelos de corporatismo. En primer lugar, tenemos los países de neocorporatismo fuerte (Austria, Suecia, Noruega y Holanda). Este modelo representa una fuerte tradición de cooperación entre sindicatos, organizaciones empresariales y Estado; se trata de países con una alta tasa de afiliación sindical y organizaciones empresariales fuertes y centralizadas. En dichos países, la negociación colectiva está muy centralizada en el ámbito nacional, circunstancia que

permite coordinar la política económica con los objetivos de empleo. Asimismo, existe una fuerte interdependencia entre salarios, beneficios, inversión y empleo. Estos países han resistido mejor la crisis y la reestructuración industrial del último tercio del siglo XX. Sin embargo, como observa Kazanstein (1988), se trata de países pequeños, donde los actores pueden seguir y controlar los parámetros de los pactos de la concertación por medio de las comisiones consultivas tripartitas.

El neocorporatismo medio (Alemania, Bélgica, Dinamarca) se caracteriza por la existencia de una concertación nacional menos estable, vinculada a grandes pactos en épocas de crisis, pero lo distintivo de este modelo es la existencia de una negociación colectiva sectorial centralizada. El corporatismo sectorial supone una importante estabilidad para las relaciones laborales en el sector, pero comporta riesgos en la competitividad de los sectores dedicados a la exportación debido a la fuerte competencia internacional. El principal problema del corporatismo sectorial son los costes laborales comparados.

Figura 5. Modelos neocorporatistas.



El neocorporatismo débil está representado por aquellos países con una mayor debilidad de sus organizaciones, como pueden ser las bajas tasas de afi-

liación sindical o la debilidad del capital nacional para competir en el plano internacional (en este modelo se suelen clasificar España, Italia, Francia y otros). Es decir, el capitalismo de estos países no puede ofrecer un crecimiento estable y duradero, no puede comprometerse en pactos a largo plazo sobre las políticas sociales. Por ello, en dichos países la concertación se registra en determinados periodos históricos críticos, como pueden ser medidas para afrontar una política de ajuste y reestructuración industrial. En estos países de neocorporatismo débil, la negociación colectiva no está suficientemente centralizada, ni las estructuras de representación sindical y empresarial se hallan lo bastante articuladas.

Pactos y acuerdos sociales celebrados en España

- Acuerdo Básico Interconfederal, celebrado entre UGT y CEOE. 10 julio 1979.
- Acuerdo Marco Interconfederal, celebrado entre UGT, CEOE, 5 enero 1980.
- Acuerdo Nacional de Empleo, UGT, CCOO, CEOE, CEPYME, Gobierno. 9 junio 1981.
- Acuerdo Interconfederal, firmado por UGT, CCOO, CEOE-CEPYME, 15 febrero 1983.
- Acuerdo Económico y Social, UGT, CEOE-CEPYME, Gobierno. 9 octubre 1984
- Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización de la Seguridad Social, Gobierno, CCOO, UGT, 9 octubre 1996.
- Pactos de Abril, CCOO, UGT, CEOE-CEPYME, abril 1997.

El modelo pluralista lo representan aquellos países con una fuerte descentralización de la negociación colectiva y una estructura de la representación sindical muy poco articulada, como son singularmente los países del área anglosajona (Gran Bretaña, Estados Unidos, Canadá, Nueva Zelanda, Australia). En estos países tiene un peso singular la tradición liberal, circunstancia que también implica una menor intervención del Estado en la economía y en las políticas redistributivas de bienestar. En estos países, las condiciones del empleo se han deteriorado más durante los últimos años, imponiéndose particularmente las formas de empleo flexibles y precarias (Regini, 2000).

Los modelos neocorporatistas no son uniformes, pero tienen ciertas regularidades que nos permiten establecer una clasificación de las distintas estructuras organizativas del capitalismo. En este sentido, es posible colegir algunas observaciones generales, como sugiere Schmitter (1992). La primera es que las prácticas de concertación neocorporatista exigen previamente la existencia de estructuras

sindicales y empresariales centralizadas. La segunda es que la estructura óptima no es la que está rígidamente centralizada, sino la que limita la autonomía de los niveles más bajos de las organizaciones. La tercera indica que en el corporatismo fuerte la participación vertical y la integración tienden a formalizarse mucho, de modo que los niveles inferiores de las organizaciones deben acomodarse a las pautas fijadas centralizadamente. La cuarta consideración se refiere a la articulación entre sindicatos y partidos, tanto en la tradición socialdemócrata como en la social-cristiana; se trata de bloques políticos articulados que aportan una amplia base de consenso para impulsar las prácticas neocorporatistas, las consultas periódicas, el diálogo, la comunicación formal e informal entre los distintos niveles y dirigentes políticos, sindicales y empresariales. Esta amplia base de consenso constituye la fuente de legitimación de las prácticas neocorporatistas en el capitalismo avanzado.

3.3.4. Una crítica conceptual: las dos lógicas de la acción colectiva

El modelo teórico del neocorporatismo presupone que los actores están en igualdad de condiciones, de fuerzas y poder. Sin embargo, esto no es así. Autores como Offe (1992) han puesto de relieve la existencia de dos lógicas de la acción colectiva con el ánimo de subrayar que las relaciones entre los intereses organizados no son simétricas, como presuponen ciertos autores, como Olson (1986), entre otros. El poder empresarial es mucho mayor, porque se trata de una red de *organizaciones de organizaciones* (empresas) que median entre sí según unos intereses económicos muy concretos. El poder empresarial se apoya en la tecnología, lo que es una forma de poseer el conocimiento históricamente acumulado y que facilita el control empresarial. Asimismo, el poder empresarial está respaldado en el ordenamiento jurídico por medio del reconocimiento de los derechos de propiedad privada. En cambio, los sindicatos deben aunar intereses de trabajadores con distintas ideologías e intereses varios, que además están en una posición de desigualdad de fuerzas en el mercado laboral. En este sentido, la teoría del neocorporatismo es un modelo formal que no explica suficientemente las relaciones asimétricas entre capital y trabajo.

4. Interaccionismo, estrategias de conflicto y negociación

Las teorías interaccionistas o del intercambio, así como la teoría de juegos ofrecen una perspectiva de análisis diferente a las anteriores aproximaciones teóricas macrosociales examinadas. Estas teorías se han ocupado de las relaciones formales e informales entre conflicto y negociación en el nivel micro. Desde las teorías del intercambio se observa que cada vez que una persona o grupo trata de influir sobre otro se da, explícita o implícitamente, un proceso de negociación.

El interaccionismo es un *corpus* teórico del que han dado cuenta disciplinas como la psicología y la sociología. Uno de los principales precursores del interaccionismo es Simmel, autor coetáneo y estrechamente relacionado con Weber, pero que a diferencia de éste dedicó especial atención a los fenómenos a pequeña escala. En su obra, el concepto de *triada* tiene un papel importante para la resolución de los conflictos. Simmel consideraba que algunos desarrollos sociológicos cruciales se habían producido cuando un grupo formado por dos personas (*díada*) pasaba a convertirse en tres personas por la incorporación de otro miembro. Este tercer miembro puede tener una función importante como mediador o árbitro frente a las disputas de los otros dos. O bien dos miembros pueden aliarse para dominar al miembro restante. En cualquier caso, esta línea de argumentación propicia pistas útiles para la gestión, mediación y resolución de conflictos. Sin embargo, la principal influencia de Simmel no la tiene en la sociología alemana, sino en la norteamericana y en particular sobre el interaccionismo simbólico (Mead, Cooley Blumer y Goffman).

Los principios básicos de las teorías interaccionistas (G. Ritzer, 2001, pág. 271) son los siguientes:

- 1) A diferencia de los animales inferiores, los seres humanos están dotados de capacidad de pensamiento.
- 2) La capacidad de pensamiento está modelada por la interacción social.
- 3) En la interacción social las personas aprenden los significados y los símbolos que les permiten ejercer su capacidad de pensamiento distintivamente humana.
- 3) Los significados y los símbolos permiten a las personas actuar e interactuar de una manera distintivamente humana.

5) Las personas son capaces de modificar o alterar los significados y los símbolos que se usan en la acción y la interacción sobre la base de su interpretación de la situación.

6) Las personas son capaces de introducir estas modificaciones y alteraciones debido, en parte, a su capacidad para interactuar consigo mismas, lo que les permite examinar los posibles cursos de la acción, y valorar sus ventajas y desventajas relativas para luego elegir uno.

7) Las pautas entrelazadas de acción e interacción constituyen los grupos y las sociedades.

Las teorías interaccionistas se han aplicado al estudio y análisis de las tácticas y estrategias de la negociación colectiva, así como a los métodos de mediación y solución de conflictos.

4.1. Definición de negociación

El término de negociación se puede definir como el proceso de interacción directa entre dos o más partes que tratan de llegar a un acuerdo que permita resolver o gestionar un conflicto existente entre ellas. Podemos colegir que la negociación es una interacción que presenta cuatro características estructurales:

1) Deben estar implicadas dos o más partes que pueden ser individuos, grupos pequeños o unidades más amplias, como las organizaciones sindicales y empresariales;

2) Existencia de un conflicto de intereses sobre uno o varios asuntos entre las partes implicadas;

3) Existencia de una relación voluntaria entre las partes, que entienden que ganarían más si participan voluntariamente en la negociación que si no lo hacen.

4) La negociación supone un intercambio de recursos específicos y de asuntos intangibles, por tanto toda negociación supone “dar y tomar” (*quid pro quo*). La actividad negociadora es secuencial y no simultánea, lo que significa que una parte realiza una serie de demandas y proposiciones que la otra parte pasa a evaluar a continuación. Esta a su vez responde con concesiones o con contrapropuestas.

Touzard (1981) señala que para que se produzca una verdadera negociación son necesarias al menos tres condiciones:

- a) La existencia de un mínimo de intereses comunes o complementarios entre los adversarios.
- b) Una sólida motivación por ambas partes para encontrar un acuerdo.
- c) La existencia de una autonomía reconocida recíprocamente.

La mayoría de los estudiosos coinciden en señalar que en la negociación hay dos procesos distintos, aunque interconectados. Uno cíclico y repetitivo y otro procedimental.

El proceso cíclico se caracteriza por un constante intercambio de información entre los adversarios, la cual hace referencia a los objetivos y preferencias de los propios actores. Este proceso es más que un mero intercambio de información. La información recibida por las partes se evalúa y coteja con las propias preferencias y expectativas, lo que permite situarse frente al otro en las materias en que puede ceder o solicitar más. Por tanto, se trata de un proceso de aprendizaje, que puede llevar a proporcionar más información al adversario (por ejemplo sobre la situación económica de la empresa y de las expectativas del mercado) para ajustar debidamente las preferencias en relación a los intereses en disputa.

El proceso de desarrollo se refiere al progreso evolutivo de la negociación, desde el reconocimiento inicial hasta la consecución del acuerdo. Desde la década de los sesenta las teorías de la negociación han venido teniendo un notable desarrollo y han elaborado modelos teóricos cuyo objeto consistiría en pronosticar sus resultados y no solamente describir los procesos de la negociación. Desde esta perspectiva microsocial destacan dos modelos, que podemos considerar como clásicos de la materia, la aportación de Stevens y la de Walton y McKersie. También podemos mencionar otras contribuciones notables, como la Pruitt, Bachrach y Lawler, Fisher y Ury.

4.2. Desarrollo de las estrategias la negociación

El estudio de la negociación colectiva ha propiciado una sistematización de las estrategias y las tipologías de la acción en el nivel micro. La obra de Stevens

(*Strategy and Collective Bargaining Negotiation*, 1963; citado en Mundate Jaca, 1992) es una referencia obligada para conocer el proceso de las negociaciones laborales. En este sentido, podemos distinguir dos etapas en el proceso:

a) En *la etapa inicial* de la negociación se extiende desde el inicio de la negociación hasta el momento de las concesiones recíprocas o unilaterales. Las concesiones de cada una de las partes comportan una aproximación de posiciones cercanas al pre-acuerdo o al acuerdo. La estrategia de cada una de las partes consiste en tratar por diversos medios de inducir a la otra parte a hacer concesiones, tanto de sus reivindicaciones iniciales como de sus preferencias reales. Es decir, se trata de descubrir cuáles son las preferencias reales que se esconden detrás de las reivindicaciones presentadas por la otra parte, al mismo tiempo que se trata de ocultar las propias preferencias reales. La reivindicación de los trabajadores se mueve alrededor de la idea de *maximin* ('máximo de las sumas mínimas que los empresarios están dispuestos a dar') y las concesiones empresariales se mueven en torno al *minimax* ('mínimo de las sumas máximas reivindicadas por los representantes de los trabajadores'). Por tanto, para los sindicatos parecería adecuado plantear la negociación tratando de aproximar su *maximin* al *minimax* de los empresarios. En esta etapa se utilizan diferentes tácticas para informarse de las preferencias reales de la otra parte y para ocultar mejor la propia, convencer o forzar a la otra parte para que haga concesiones y persuadir a la otra parte para que haga concesiones sobre sus propias reivindicaciones iniciales. Por tanto, las dos partes actuarán simultáneamente tratando de informar a la otra parte, de ocultar sus propias preferencias, de ejercer una persuasión coerción (paros, huelga o cierre patronal) sobre el adversario para que éste acabe haciendo concesiones.

b) En *la etapa final* de la negociación se caracteriza por situar las negociaciones en una zona de posible acuerdo tras las concesiones (mutuas o no) realizadas por las partes. Dicho de otro modo, los negociadores entienden que sus respectivas preferencias reales son compatibles y no queda mucho más terreno por donde progresar teniendo en cuenta el marco de posibilidades donde se sitúa la negociación. El objetivo final de esta estrategia consiste en cooperar para facilitar a ambas partes las concesiones y coronar el conjunto de las negociaciones. La diferencia de esta segunda etapa con respecto a la primera etapa es que en la primera las tácticas son agresivas y conflictivas, mientras que en la segun-

da la atmósfera de la negociación es más benévola porque se vislumbra el acuerdo. Sin embargo, existe el riesgo de agravio y de muestras de debilidad para quienes hagan más concesiones o estén muy alejados de sus objetivos reales, lo que puede suponer una pérdida de prestigio ante las propias bases de representación para cada una de las partes o frente a terceros. En este sentido la habilidad de los negociadores es de suma importancia (Carrier, 1982).

4.2.1. Los procesos de la negociación

La obra de Walton y McKersie (1965) nos ofrece una descripción detallada y elaborada de los subprocesos de negociación. Dicha obra ha tenido también una notable influencia en los estudios sobre la resolución de conflictos. Estos autores ofrecen un modelo microsocioal para estudiar los sistemas y procesos de la negociación y se apoyan en la teoría de juegos, lo que ha permitido formalizar la interacción entre los actores y determinar los subprocesos de la misma. Las negociaciones laborales se componen de cuatro sistemas o subprocesos que tienen sus propias funciones, su propia lógica interna y tácticas instrumentales.

El primer subproceso es de la *negociación distributiva*, cuya función es resolver conflicto de intereses. El segundo, la *negociación integradora*, tiene como objetivo buscar intereses comunes o complementarios y solucionar las diferencias que enfrentan a ambas partes. El tercero es la *reestructuración de las actitudes*, y su papel es influir en la actitud de los participantes con respecto a los demás e incrementar los vínculos básicos entre las dos partes a las que representan. El cuarto subproceso, la *negociación intraorganizativa*, está encaminada a alcanzar el consenso en el seno de los grupos involucrados.

1) La *negociación distributiva* es un concepto que designa el complejo sistema de actividades que resultan decisivas para lograr los objetivos de unas de las partes cuando están en conflicto con los de la otra. Es el tipo de actividad que mejor conocen los que estudian el tema de las negociaciones, y, de hecho, se trata de una negociación en el sentido estricto de la palabra. En la negociación laboral, el conflicto de objetivos puede estar relacionado con distintos valores, como la asignación de recursos económicos y salariales, también con

símbolos de poder o status. Este primer subproceso de la negociación se denomina en la teoría de juegos como “juegos de suma cero o fija”, lo que significa que la ganancia de una parte supone la pérdida para la otra parte. Los puntos específicos en los que confluyen los objetivos de la negociación de las dos partes se definen como los temas de interés, que son temas de preocupación común en el que los intereses de las partes con contrapuestos y conflictivos.

2) La *negociación integradora* se refiere al proceso de actividades necesario para lograr los objetivos que no están en claro o abierto conflicto con los de la otra parte y que, por tanto, pueden integrarse hasta cierto punto. Tales objetivos definen un ámbito de interés común, pero tanto la negociación integradora como la distributiva son procesos conjuntos de toma de decisiones. No obstante, ambos procesos son bastantes dispares y ofrecen respuestas racionales a situaciones distintas. Este potencial integrador de la negociación existe cuando la naturaleza del problema permite alcanzar soluciones satisfactorias para las dos partes, o al menos cuando los beneficios de una no equivalen a iguales sacrificios por la otra parte. Esta fase o proceso se denomina como “juego de suma positiva”: las dos partes ganan.

Las materias negociables que propician la negociación integradora suelen ser temas de interés común, como seguridad e higiene en el trabajo, ascenso, promoción, si bien en los últimos años, en el contexto del incremento de la competitividad en los mercados (como consecuencia del proceso de integración económica en Europa) se ha venido enfatizando la función integradora de la negociación colectiva. Esta tendría hoy una característica que enfatizaría más los aspectos *integrativos* (como mantener el nivel de competitividad de la empresa a cambio de garantías de estabilidad en el empleo). Esta nueva característica la diferenciaría de la negociación colectiva de los años sesenta y setenta, que subrayaría los aspectos distributivos y más conflictivos (como los salariales).

3) La *reestructuración de las actitudes* es una función complementaria importante en las negociaciones laborales y hace referencia a aspecto socio-afectivos como las relaciones de amistad, hostilidad, confianza, respeto, así como a las motivaciones entre competencia y cooperación. En este proceso juegan también un papel importante la personalidad de los participantes y la escala de valores de ambas partes. Los negociadores pueden sacar provecho del sistema

de interacción de las negociaciones para conseguir un cambio de actitud y un mejor clima de negociación.

La reestructuración de las actitudes es el término utilizado para designar el sistema de actividades requerido para lograr el modelo deseado de relación entre las partes. Los modelos deseados de relación dotan de contenido a este proceso, al igual que los ámbitos de interés y los problemas en el caso de la negociación distributiva e integradora, respectivamente. La diferencia entre los procesos radica en que, mientras los dos anteriores son procesos conjuntos de decisión, la reestructuración de las actitudes constituye un verdadero proceso socioemocional e interpersonal concebido para modificar actitudes y estilos de relación. Estos tres procesos, distributivo, integrador y de reestructuración de las actitudes hacen referencia al proceso de conflicto, negociación y reconciliación entre representantes de los trabajadores y empresa; sin embargo, aún queda un cuarto proceso: la negociación intraorganizativa.

4) La *negociación intraorganizativa* es el conjunto de actividades diseñadas para alcanzar el consenso en el seno del propio sindicato, o entre el comité de empresa y los trabajadores, así como en el propio seno empresarial. La negociación intraorganizativa alude al sistema de actividades que hace encajar las expectativas de los protagonistas con las de los sujetos negociadores en la mesa. Es decir, se trata de un proceso de negociación del consenso en torno a un documento provisional, como el preacuerdo o con el documento definitivo del acuerdo.

“De hecho, los negociadores que se sientan frente a frente son al fin y al cabo recipiendarios de dos conjuntos de demandas, una, la lógica de la contraparte y otra, la de su propia organización. Esta negociación está necesariamente en conflicto con la negociación distributiva, pues mientras en ésta el negociador intenta modificar la posición del antagonista, llevándole al terreno en el que se mueven las expectativas del poder social al que representa, en la negociación intraorganizativa el negociador se propone llevar las esperanzas de aquel poder social a alienarse con las del oponente. Respecto a la negociación integrativa es frecuente su prejuicio por las mismas presiones intraorganizativas que obligan al negociador a actuar de forma específica; y también existe el peligro de colisionar con la estructuración de las actitudes, supuesto que el negociador a veces debe violar las normas de su relación con la contraparte para cumplir las expectativas de su propia organización.”

L.E. Villa: “Estudio preliminar a la edición española” (pág. 17). En: D. Carrier. *La estrategia de las negociaciones colectivas*. Madrid: Tecnos, 1982.

En el proceso de negociación existen normas implícitas que permiten gobernar la dinámica de la negociación. Dichas normas no son universales, sino propias del contexto sociocultural. Con todo, muchos autores coinciden en señalar la existencia de algunas normas comunes, como son (Tourzard, 1981):

- 1) el principio de buena fe, que hace referencia a mantener posiciones inamovibles que se saben inaceptables para la otra parte;
- 2) asumir los acuerdos parciales y no cuestionarlos al abordar el siguiente punto;
- 3) mostrar flexibilidad como condición indispensable para el éxito de la negociación;
- 4) la necesidad de contemplar concesiones recíprocas;
- 5) y evitar las conductas hostiles y agresivas de naturaleza personal, a pesar de que éstas se manifiesten en las acciones de las respectivas organizaciones sindicales o empresariales.

Por otra parte, la teoría de juegos también ha contribuido a formular en términos matemáticos el problema del conflicto de intereses. Mediante un análisis deductivo de la situación, ha tratado de ofrecer un marco lógico que permitiese identificar el conflicto e identificar las soluciones posibles. Los principios básicos de la teoría de juego son:

- a) los negociadores son racionales y capaces de calcular el mejor resultado posible con la información disponible;
- b) las reglas de juego son conocidas con anterioridad y permanecen invariables a lo largo de todo el juego;
- c) cada jugador tiene un perfecto conocimiento de los resultados y valores alternativos asignados a cada resultado;
- d) los factores contextuales externos no inciden sobre el modelo; y
- e) las percepciones y expectativas de los jugadores permanecen invariables a lo largo del juego.

El instrumento metodológico por excelencia para explicar la teoría de juego ha sido durante muchos años el dilema del prisionero, del que por razones de espacio, no podemos dar detallada cuenta en éstas páginas.

4.2.2. Los objetivos conflictivos en la negociación.

En general podemos distinguir tres tipos de objetivos que tienen distintos valores para los propios actores de la negociación. Estos objetivos los podemos clasificar en concretos, simbólicos y trascendentales (Enterlman, 2002:101 y ss).

- *Objetivos concretos.* Son aquellos objetivos tangibles, que pueden ser divisibles, como suele ser habitual en la negociación colectiva, donde los actores plantean una lista jerarquizada de objetivos. Los objetivos concretos suelen ser divisibles, lo que facilita el intercambio y la gradación.
- *Objetivos simbólicos.* Son los que exhibidos como tales no son en realidad la meta última deseada por el actor en conflicto. En este tipo de conflicto resulta difícil la negociación y el fin perseguido. A veces, los objetivos simbólicos se ocultan detrás de un objetivo concreto, éste puede ser sólo una excusa o un paso intermedio para perseguir otro objetivo de mayor envergadura. Ocurre que a menudo los conflictos simbólicos tienen distinto significado y valores para los actores sociales; igualmente pueden tener un significado estratégico, su logro puede dar lugar al *efecto dominó*. O sea, una vez conseguido puede suponer la extensión de dicho efecto a otras empresas.
- *Objetivos trascendentales.* Son los que se deben lograr cueste lo que cueste. Estos objetivos raras veces están presentes en la negociación laboral, salvo que se trate de situaciones extremas relacionadas con despidos o cierre de empresas.

Por otra parte, algunas investigaciones han puesto de relieve como influye el grado de organización de los actores sociales en la gestión del conflicto (Edwards; Schullion, 1987). En este sentido podemos distinguir dos tipos de gestión del conflicto: conflicto organizado y conflicto no-organizado.

- *Conflicto organizado.* La capacidad de organización de sindicatos y empresarios condiciona la negociación. Se dice que el conflicto es *organizado* cuando la capacidad de organización de los actores permite agotar todas las posibilidades de negociación, también el conflicto sigue pautas previsibles, discurre

por cauces institucionales, tiene objetivos jerarquizados. En definitiva, permite la gobernabilidad y la regulación.

- *Conflicto no-organizado*. Se denomina así cuando no hay organizaciones sindicales o empresariales capaces de tener suficiente representatividad y hay dificultades para articular los intereses y para lograr la interlocución. Por consiguiente, no hay objetivos jerarquizados, el conflicto se manifiesta de forma intermitente, espontáneo, incontrolado e ingobernable.

4.3. La mediación, conciliación y arbitraje

La noción de triada propuesta por Simmel hace referencia a la intervención de una tercera parte neutral que interviene en caso de bloqueo del proceso de negociación o bien en caso de conflicto. Las funciones de la mediación son tres: la conciliación, la mediación y el arbitraje. La conciliación es la función catalizadora, la menos activa de la tercera parte o tercer actor. Ésta consiste en unir las partes, facilitando las relaciones y la recuperación de la comunicación en el marco de un ambiente propicio que permita alcanzar el acuerdo. La mediación supone ya un papel más activo de la tercera parte o actor, de modo que éste puede intervenir en las discusiones, hacer sugerencias o propuestas e incluso formular recomendaciones orientadas hacia un posible acuerdo. No obstante, no siempre es fácil distinguir estas dos funciones, que en términos prácticos es muy parecida. El arbitraje es una función mucho más clara. El arbitraje supone una responsabilidad y una autoridad para tomar decisiones vinculantes para las partes en conflicto. El arbitraje interviene cuando las partes no llegan a un acuerdo; mientras que el mediador no tiene esa función (son las partes las que tienen el poder de decisión). El mediador representa una figura de consejero, que sugiere soluciones y está al servicio de las partes.

Las críticas a las teorías interaccionistas han subrayado el problema del individualismo metodológico en el que se basa la teoría de juegos y en su carácter ahistórico y descontextualizado. Es decir, se ha criticado el olvido de las variables políticas y de poder que inciden en la conducta de la negociación.

5. Aportaciones recientes: la teoría en las relaciones laborales

El poder explicativo de las teorías clásicas de las relaciones laborales resulta hoy relativamente insatisfactorio en el marco de la reestructuración industrial y el postfordismo. En las tres últimas décadas se ha registrado un declive en el interés por las grandes teorías generales, como el estructural-funcionalismo y el marxismo y, por el contrario, un creciente interés por las teorías de alcance medio. En otras palabras, podríamos decir que se ha pasado desde las teorías de las relaciones laborales a las teorías *en* las relaciones laborales. Las revisiones teóricas tratan de abordar y explicar los nuevos escenarios de las relaciones de empleo. Tres líneas merecen especial atención:

1) La primera línea se sitúa en torno a la discusión de la teoría de la acción orientada y la teoría de sistemas, que pone en cuestión la ya conocida teoría de Dunlop y al problema del consenso en los valores compartidos sobre el orden social. Estas nuevas teorías de sistemas cuestionarían la centralidad del orden social y en cambio tratarían de explicar la nueva centralidad de la organización empresarial como *sistema autopoietico*, así como la función reproductora del mismo que tendría la gestión de recursos humanos.

2) La segunda línea aborda los problemas nuevos teóricos que se derivan de la globalización. Así, a partir de la década de los noventa adquieren un especial interés la perspectiva de estudios comparados y las teorías de la convergencia, la teoría de la geometría variable de los sistemas de relaciones laborales.

3) Y la tercera línea teórica trata revalorizar las aportaciones del institucionalismo y nos sugiere que, en última instancia, todas las teorías *en* las relaciones laborales tienen un enfoque institucionalista y son radicalmente críticas con el paradigma económico neoclásico.

Como hecho novedoso, las revisiones recientes de las relaciones laborales tratan de superar el mero ámbito productivo y ampliar el status teórico del enfoque clásico. En este sentido, las nuevas teorías presentes en las relaciones laborales abordan temáticas como la interacción entre producción y reproducción, así como el papel de las relaciones laborales en la construcción del orden social en la “sociedad salarial”.

Tabla 4. Aportaciones recientes

Líneas	Autores	Conceptos
<ul style="list-style-type: none"> • Teoría acción orientada 	Dolan; Schuler; Valle. Kochan, Katz, McKersie.	<ul style="list-style-type: none"> • Consenso orden. • Racionalidad. • Individualismo metodológico.
<ul style="list-style-type: none"> • Teoría sistemas 	Luhmann	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas autopoieticos.
<ul style="list-style-type: none"> • Teorías convergencia y gobernanza • Teoría efecto societal • Teoría geometría variable 	Maurice; Sellier; Silvestre. Hyman.	<ul style="list-style-type: none"> • Efecto inducido, <i>spillover</i>. • Diversidad histórica, cultural.
<ul style="list-style-type: none"> • Institucionalismo 	Piore, Doeringer, Osterman, Sabel. Senenberger.	<ul style="list-style-type: none"> • Instituciones. • Holismo. • Método inductivo. • Segmentación mercado laboral.

5.1. Teorías de la acción orientada

Las teorías de la acción orientada nos ofrecen hoy una revisión crítica de la teoría de sistemas de Dunlop a la luz de las nuevas investigaciones (apoyadas en métodos cualitativos y estudios de casos descriptivos, como ha sido tradicional en el institucionalismo). Las teorías de la acción orientada intentan explorar el papel y la estrategia de los actores en las relaciones laborales en proceso de cambio. Podemos distinguir tres corrientes en el marco del paradigma de la acción orientada: las teorías de la elección racional, la teoría de las opciones estratégicas de los actores y la escuela de gestión de recursos humanos (Hoffman y otros, 2002).

5.1.1. Teorías del intercambio y la elección racional

La teoría del intercambio racional, propuesta por George Homans en 1961 (*Conducta social: sus formas elementales*), nace como crítica a las teorías del con-

flicto y al funcionalismo de Parsons, y forma parte de la corriente interaccionista que se ha revitalizado en las últimas décadas. La crítica se dirige tanto a la visión estructural del marxismo como a la visión normativa que ofrece el funcionalismo.

Por el contrario, la tradición que Homans reclamaba para la teoría posparsoniana era en cierto modo una derivación de la economía clásica. Esta teoría sociológica del intercambio se apoya en el individualismo y la racionalización. En este sentido, entiende “la vida social como el intercambio de mercancías más o menos iguales entre individuos más o menos racionales” (Alexander, 1990, pág. 332). Los individuos en el pensamiento de Homans economizan, intercambian, negocian, son racionales y buscan la eficiencia. Por consiguiente, se entiende que las instituciones sociales están construidas sobre la base de los intereses conscientes de individuos racionales. La conducta individual es subintencional. Ésta es la base de la racionalidad. Esta perspectiva analítica no sólo es válida para la economía, sino también para la política. La vida política se contempla como un gran contrato entre individuos, así como entre ciudadanos y gobiernos. Los individuos optan en función de sus propios intereses, pero el mercado dispone del contexto de modo que beneficia los intereses de todos. El intercambio racional entre los individuos conduce al equilibrio y a la armonía. La acción de los individuos está coordinada por la “mano invisible” del mercado, por la interacción de los individuos que optan por sus propios intereses.

El orden social depende de la negociación continua entre los individuos, del intercambio siguiendo una supuesta racionalidad. La interacción es un intercambio de recompensas; la interacción individual consiste en sanciones y recompensas. Por tanto, lo que hacemos depende de la cantidad y calidad de la recompensa que podemos obtener. La interacción social supone para los individuos una racionalidad basada en el cálculo, la medición, el interés y la orientación de su acción para obtener beneficios o ventajas. En esta visión del intercambio no entran en consideración teórica las estructuras, las normas o condiciones vinculantes; sino que son los individuos quienes eligen libremente su acción basada en la lógica coste-beneficios. La comunidad fraternal no existe para Homans, en todo caso es posible que los individuos cooperen sobre la base de sus intereses, pero no de forma altruista y comunitaria. Como señala Alexander (1990, pág. 136), la frase “rasco tu espalda si tú rascas la mía” resume bien el sentido de la teoría del intercambio.

La teoría del intercambio cuestiona el funcionalismo en dos ámbitos: la acción y el orden. El funcionalismo fundamenta la orientación de la acción en los valores compartidos, que se adquieren a través del proceso de socialización, lo que permite después a los individuos seguir las normas sociales, con lo que se garantizará el orden. Esto es en cierto modo una interpretación moral y colectivista del comportamiento. En cambio, desde las teorías del intercambio, las expectativas de los individuos están mediatizadas por las condiciones externas (por el mercado), lo que empuja al individuo a actuar de forma calculadora, en busca de la eficiencia y del interés propio. El comportamiento no es colectivista, sino individualista, e implica elementos aleatorios. Las normas no pueden definir de antemano la conducta de los individuos; la conducta depende de la interacción concreta entre los individuos y del contexto de dicha interacción; la conducta cambia cuando cambian las circunstancias. Los elementos contingentes modifican la acción; las reglas no pueden prescribir detalladamente ni el comportamiento ni la acción. Éste es uno de los puntos más criticados de la teoría parsoniana; se señala que ésta olvida el comportamiento concreto de los individuos. Por tanto, la obra de Homans abre un debate entre conducta y norma y una disputa teórica entre la microsociología interaccionistas y la sociología marxista y funcionalista.

Las teorías del intercambio de Homans han sido criticadas por excesivamente individualistas y por presuponer una racionalidad ajena al comportamiento cultural, emocional y socio-afectivo de los individuos. Estos comportamientos “no racionales” en muchas ocasiones se encuentran en la base de la acción colectiva. Las teorías del intercambio están estrechamente vinculadas en su origen a planteamientos políticos conservadores y liberales, que han trasladado la forma de razonar de la economía clásica a la sociología. Pero también la teoría del intercambio brinda un nuevo nivel de análisis (más allá de las grandes presuposiciones del funcionalismo y del marxismo) en el plano micro y entra a considerar los elementos contingentes que condicionan la interacción y la negociación.

Por otra parte, el principio básico de la teoría de la elección racional consiste en enseñar que los individuos escogen, en cualquier situación dada, las alternativas más cercanas a sus preferencias personales. Es decir, siguen el principio de la maximización de las utilidades. El estudio de las relaciones laborales desde el prisma de las teorías del intercambio y de la elección racional

toma como unidad de análisis los individuos y subgrupos, por tanto, las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales pasan a considerarse de forma desagregada, en función de subgrupos con intereses homogéneos. La motivación de los actores pasa a estar en el centro del análisis, lo que es una perspectiva analítica diferente a las tradicionales miradas estructurales que nos ofrece la sociología clásica. Dicha motivación de los actores no es ajena al contexto; al contrario, la motivación y las preferencias de los actores están insertadas en sus respectivos contextos sociales y económicos.

Estas teorías se han utilizado para tratar de explicar el comportamiento de las empresas y el sindicalismo microcorporativistas en el marco de la reestructuración industrial desde la década de los ochenta hasta hoy. En este sentido, esta explicación teórica se encuentra también en otras teorías relacionadas con ella, como es el caso de la teoría de la acción orientada y la gestión de recursos humanos.

5.1.2. Teoría de las opciones estratégica de los actores

Esta teoría se ha venido forjando en la Sección de Relaciones Industriales de la Sloan School of Management, vinculada al Massachusetts Institute of Technology (MIT). No hay una obra explícita de dicha teoría, sino que está diseminada en la contribución de distintos autores como Piore y Sabel (1990); Kochan; Kats y McKersie (1993); y Locke y otros (1997), por citar algunos autores.

El concepto de opciones estratégicas se refiere al campo de operaciones de los actores sociales y toma a la empresa como espacio fundamental de las relaciones laborales (aunque no olvida la importancia de otros niveles de las relaciones laborales ni el papel de las instituciones sociales). Pero lo fundamental es que la empresa, como nivel básico de las relaciones laborales, se ve influenciada por las estructuras establecidas (los mecanismos institucionales, el derecho, las normas laborales y los órganos jurídicos), que limitan su libertad de acción. Estas limitaciones no sólo las tienen las empresas, sino también los otros actores. Por consiguiente, las prácticas y resultados de las relaciones laborales se configuran en las interacciones de las fuerzas ambientales, así como en las decisiones estraté-

gicas y en la escala de valores que los empresarios, dirigentes sindicales, trabajadores y autoridades públicas.

La teoría de las opciones estratégicas de los actores es en cierto modo una teoría que podría tener cabida en ese campo más amplio de las teorías institucionalistas, aunque con un cambio de énfasis. Las instituciones aparecen como estructuras que condicionan y limitan la acción (aunque no las determinan), pero el dinamismo del cambio está en la empresa: la empresa es la “mano visible”. La mano visible se refiere a la gran empresa oligopolista que reemplaza a los mecanismos de mercado en la coordinación en las actividades de la economía y en la asignación de sus recursos. La “mano visible” de la dirección de la empresa sustituye a lo que Adam Smith denominó la mano invisible de las fuerzas del mercado. La gran empresa es la que ahora coordina el proceso de producción y distribución. Este capitalismo gerencial define a la empresa moderna; es ahora la alta gerencia la que propugna el cambio en las relaciones laborales, la que introduce la gestión de recursos humanos.

La teoría de las opciones estratégicas de los actores, a pesar de centrarse en el nivel micro, ofrece un puente entre este nivel (de empresa) y las instituciones. El marco institucional no solamente limita el campo de acción de los actores, sino que también les proporciona legitimidad y garantías jurídicas para la acción. En este sentido, las instituciones de las relaciones laborales proporcionan estabilidad y previsibilidad; tales instituciones son de carácter meso, que median entre el nivel micro y el nivel macro. Este último es el nivel de la política y del orden social. Por tanto, las relaciones laborales se entienden como un campo articulado en tres niveles: el nivel superior (de la política), el medio (de la negociación colectiva) y el nivel micro (de empresa y centro de trabajo). Estos tres niveles los examinaremos más adelante.

Otro elemento importante de esta teoría es que retoma el concepto de interacción. Los roles de los actores se condicionan mutuamente, las expectativas de un actor inciden sobre las expectativas del otro. Asimismo, las expectativas del otro inciden en la construcción de las propias expectativas y en el planteamiento de los propios objetivos y estrategias. Se trata de un juego de espejos, donde *ego* no sólo espera el desarrollo de su acción y una respuesta de *alter*, sino que además se ve asimismo desde *alter* y por ello sabe (o cree saber) lo que *alter* espera de él. Esto es lo que Lamo de Espinosa (1993) llama interacción reflexiva. Asimismo, dicha interacción se produce en un marco institucional. El compor-

tamiento institucional de los actores (el entramado jurídico normativo, reglas y costumbres) constriñe la acción de los actores, al tiempo que hace previsibles los distintos tipos de acción posible para los representantes de los trabajadores y empresarios. Este marco institucional que restringe la acción es el resultado de otras interacciones sociales anteriores: se trata de lo que podríamos denominar una construcción social histórica.

Los analistas de la escuela de la acción orientada del MIT son críticos con las teorías estratégicas orientadas exclusivamente hacia el mercado. Por el contrario, consideran la existencia de diversos caminos para responder a las exigencias de competitividad y la viabilidad de las empresas durante el último cuarto del siglo XX. Estos autores sostienen que no hay una sola respuesta a los problemas y retos que plantean tanto el mercado como las instituciones. Por consiguiente, las relaciones de empleo adoptan distintas formas a tenor del tipo de interacción entre los actores y en función del tipo de presión de las instituciones.

1) Revisión de la teoría de sistemas: problemas en la construcción del orden y el consenso en los valores.

Los supuestos teóricos del estructural-funcionalismo están en crisis. La centralidad del consenso en los valores, la ideología compartida entre los actores y la idea de sistema social con distintos subsistemas parece cuestionada por las evidencias empíricas y las prácticas de los actores. La influyente revisión de la teoría de sistemas realizada por Niklas Luhmann (1996) niega la centralidad de un *consenso normativo sobre el orden general*. En efecto, hoy el enfoque teórico más importante de esta corriente es el Luhmann, que combina elementos teóricos del estructural-funcionalismo de Parsons con la teoría general de sistemas procedente de la cibernética, de la ingeniería y de la biología. Lo interesante del planteamiento de este autor es que ofrece un concepto diferente de sistema, que no está referido a un supuesto “todo social.”

“La clave para comprender el significado de un sistema en Luhmann es la distinción entre un sistema y su entorno. En lo fundamental, la diferencia entre los dos es su grado de complejidad. El sistema es siempre menos complejo que su entorno.”

G. Ritzer, 2001. *Teoría sociológica moderna* (pág. 227). Madrid: McGraw Hill.

Un sistema no puede ser tan complejo como su entorno. Los sistemas desarrollan nuevos subsistemas con la finalidad de relacionarse mejor con su entorno a fin de enfrentar y superar la complejidad del citado entorno. El planteamiento de Luhmann consiste en señalar que hay una complejidad de sistemas (y no un solo único sistema social como hace Parsons). El concepto de *autopoiesis* hace referencia a la diversidad de sistemas, lo que aplicado al campo de las relaciones laborales significa que la empresa, las relaciones laborales y la economía se pueden interpretar como sistemas que producen sus propios elementos internos de reproducción. Los *sistemas autopoieticos* están autoorganizados de dos formas: por un lado, organizan sus propios límites y por otro, organizan también sus estructuras internas, de modo que los sistemas tienden a reproducirse a la vez que adaptarse a las variaciones del entorno (por ejemplo, el sistema de empresa se adapta continuamente a las variaciones del entorno mediante las señales e indicadores económicos que emite dicho entorno).

Los sistemas autopoieticos son autoreferenciales a sus propias representaciones del entorno y a sus patrones de orientación (racionalidad y eficiencia en la empresa); se trata de una noción de sistemas cerrados, aunque comunicados entre sí y con el entorno, de manera que pueden captar las perturbaciones exteriores y las señales de presión (por ejemplo, el incremento de la competitividad). De este modo, los sistemas tienden a la autopreservación y a la perpetuación de su papel. Asimismo, los sistemas se relacionan a la vez con otros sistemas a través de instituciones del entorno. Éstas desempeñan la función de intermediarias entre sistemas (sin necesidad de un orden general consensuado). Luhmann (1996, pág. 247) maneja también un concepto peculiar de integración, distinto al tradicionalmente usado en la sociología y referido al hecho de compartir valores y a la armonía social. La idea de integración que propone se entiende como una restricción del grado de libertad individual, lo que puede favorecer las condiciones de cooperación. La restricción del grado de libertad es impuesta por el derecho, cuya finalidad es inmunizar a la organización frente al conflicto. Por consiguiente, el derecho se constituye como una manera de anticipar los posibles conflictos mediante la disposición de medios de comunicación. La comunicación es por tanto la clave de bóveda para dar cuenta de las transformaciones, de las exigencias de adaptación al entorno y de requerimientos de cambios en el sistema de empresa.

2) Anomalías en la teoría de sistemas de las relaciones laborales.

A tenor de esta revisión de la teoría de sistemas podemos reexaminar las anomalías de la teoría de sistemas de relaciones laborales, inspiradas en el paradigma estructural-funcionalista. Si ponemos en diálogo la teoría de sistema de Luhmann (de carácter fuertemente conservador) con la teoría de Dunlop podríamos observar dos anomalías. La primera es que los actores no entran en conflicto, sino en la integración, lo que supone cooperar debido a las restricciones normativas del sistema autopoiético, cuya finalidad principal es su propia autorreproducción. La segunda anomalía es la inexistencia del consenso sobre el orden general de la sociedad y del entorno. Los sistemas son autorreferentes y su principal función es la diferenciación con el entorno. Las mencionadas anomalías también han sido examinadas por Kochan; Katz y MacKersie (1993), del siguiente modo:

a) Un presupuesto fundamental del modelo de Dunlop es que los actores del sistema comparten un consenso básico que aporta estabilidad y orden al sistema. Pero hoy se ha debilitado dicho consenso en los valores y la ideología compartida entre los actores a la que antes, en los años sesenta, se apelaba para explicar el orden y el equilibrio del sistema. La expansión de la ideología neoliberal a partir de los años ochenta supone una menor necesidad de búsqueda del consenso para las organizaciones empresariales.

b) La preocupación empresarial por la búsqueda del orden, el consenso y la integración se tiende a desplazar hacia el nivel “micro”, el nivel de empresa. La expansión de la gestión de recursos humanos se inscribe en esta tendencia que enfatiza la idea de intereses compartidos y valores comunes en el nivel de empresa, lo que a la postre supone una vuelta a la concepción unitarista y microcorporatista de la empresa. De hecho, incluso la actitud de los empresarios hacia los sindicatos ha variado en la última década, de modo que el consenso y el pacto hoy parece buscarse más con determinados grupos de trabajadores e incluso de manera individual, al margen de los sindicatos, del comité de empresa u otras formas de representación colectiva.

c) La tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva refuerza la lógica hacia la concepción unitarista y microcorporatista de las nuevas relaciones laborales.

d) Y otro problema para la teoría es el debilitamiento de los sindicatos desde la década de los ochenta, lo que ha afectado a la distribución del poder entre los actores dentro del sistema de relaciones laborales.

3) Elementos en la teoría de la acción estratégica de los actores.

Hoy día, investigadores como Kochan, Katz y McKersie (1993) ofrecen una revisión de la teoría de sistema a la luz de las nuevas investigaciones, con lo que tratan de explicar el papel del entorno, los valores, la estrategia de la empresa y resultados de las relaciones laborales. En este sentido distinguen cuatro puntos.

En primer lugar, al igual que lo hacía la teoría tradicional, consideran que los cambios en el entorno inducen a los empresarios a efectuar reajustes en sus estrategias comerciales competitivas. Estos reajustes reducen las posibilidades de elección, pero pueden resultar coherentes con la mentalidad y convicciones compartidas por los agentes en la toma de decisiones. Por otra parte, la gama de opciones posibles está inmersa y limitada por estructuras institucionales, históricas y culturales concretas, lo que comporta una distribución del poder (o al menos una influencia) de los sindicatos y organismos gubernamentales u otras organizaciones externas con las que se relaciona la empresa. Por ejemplo, en términos aplicados la reestructuración económica y organizativa después de la década de los ochenta ha supuesto una limitación contingente del entorno, a la cual ha respondido los empresarios en función de su contexto concreto, de modo que allí donde la presencia del sindicalismo ha sido fuerte ha tenido que contar necesariamente con él (caso de los países escandinavos y del centro de Europa); mientras que en el mundo anglosajón las decisiones empresariales han tendido a dejar al margen a los sindicatos.

En segundo lugar, la mentalidad y estrategia de los empresarios influyen en el comportamiento y las estrategias de los sindicatos y de las autoridades gubernamentales. La primacía y centralidad de la mentalidad empresarial y de sus estrategias se deben a que son éstos los que deben responder con mayor celeridad a los cambios en el entorno, mientras que sindicatos y autoridades públicas lo hacen con mayor lentitud. La globalización y la integración europea han supuesto un incremento de la competitividad, que ha obligado a las

empresas a reaccionar rápidamente para adaptarse a las variaciones del entorno, lo que parece haber producido un desajuste en las relaciones de empleo.

Por tanto, en tercer lugar, la premisa fundamental de los mencionados autores consiste en que los procesos y resultados de las relaciones laborales están determinados por la interacción de las presiones externas y las respuestas de los actores. La adaptación de las relaciones laborales no se produce de forma constante, sino cuando se acumulan suficientes presiones del entorno; de ahí los largos periodos de estabilidad de las relaciones laborales, que sólo cambian cuando la presión de las transformaciones del entorno lo hace inevitable. Por consiguiente:

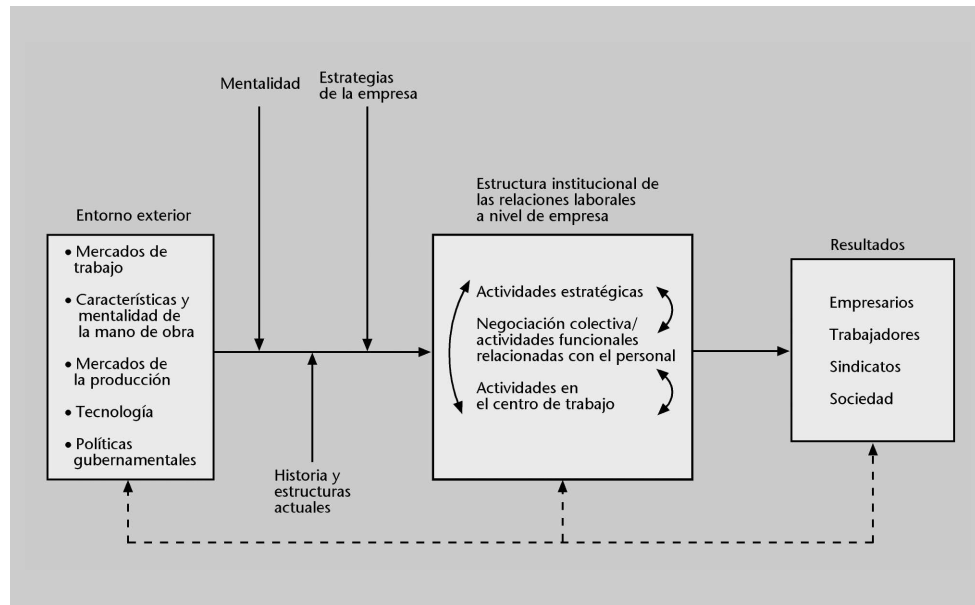
“Es la interacción de las fuerzas del mercado y la respuesta de los empresarios, sindicatos, trabajadores y política gubernamental lo que determina, en conjunto, los resultados de los cambios cíclicos o estructurales. Nuestra conclusión principal es que los empresarios se adaptaron a los cambios del mercado y de la producción en el periodo posterior a 1960 y lo hicieron de tal forma que redujeron su vulnerabilidad al sindicalismo, mientras que los sindicatos y la política gubernamental se mantuvieron inmóviles en el modelo de negociación colectiva[...].”

T.A. Kochan; H.C. Katz; R.B. McKersie (1993). *Las transformaciones de las relaciones laborales en Estados Unidos* (páginas 36-37). Madrid: MTAS.

En cuarto lugar, las opciones y la capacidad de decisión de los trabajadores, empresarios y gobierno repercuten en el desarrollo y estructura de los sistemas de relaciones laborales. En este sentido, la historia contribuye a configurar la gama de adaptaciones estratégicas viables. La estructura institucional en el nivel de empresa y la historia limitan las opciones de los actores. La presión del entorno no explica por sí sola el cambio en las relaciones laborales, sino que el hecho fundamental está en la interacción entre los actores. Por ello, cuando un actor se resiste a introducir determinada materia en la negociación, sopesa otra salida. Esta idea puede contribuir a explicar la opción empresarial por buscar flexibilidad laboral en el contexto de las “rigideces normativas, jurídicas e institucionales” adjudicadas al modelo fordista y señaladas como fuente de problemas de ajuste de las empresas desde la década de los ochenta. Por consiguiente, en vez de hablar hoy de ideología, valores y preferencias compartidas, como lo haría Dunlop, los empresarios más bien han venido buscando una adaptación pragmática y estratégica,

que en determinados periodos puede haber supuesto aceptar el papel interlocutor de los sindicatos y en otros periodos simplemente prescindir de ellos.

Figura 6. Marco general para el análisis de las cuestiones referentes a las relaciones laborales.



Fuente: Kochan, Th.A.; Katz, H.C.; McKersie, R.B. (1993). *Las transformaciones de las relaciones laborales en los Estados Unidos*. Madrid: MTAS.

Con este modelo de sistema, los citados autores institucionalistas revisan los supuestos de la teoría del consenso en los valores y de la ideología compartida; a la vez que introducen una noción dinámica que trata de explicar el cambio de las relaciones laborales a través del proceso de retroalimentación, que conecta la presión del entorno con la capacidad de interacción y respuesta de los propios actores. A partir de esta revisión del modelo teórico se puede intentar explicar la *nueva escuela de gestión de recursos humanos*. Ésta no enfatiza la búsqueda del consenso en los valores ni se preocupa por la cuestión del orden social general. Al contrario, la preocupación central de la escuela de recursos humanos está en la integración y en los intereses compartidos en el nivel micro, en la empresa y en los puestos de trabajo; lo que supone recuperar el viejo discurso “unitarista” con elementos similares a los que habíamos visto antes (en los años veinte) en la escuela de relaciones humanas.

5.1.3. Escuela de gestión de recursos humanos

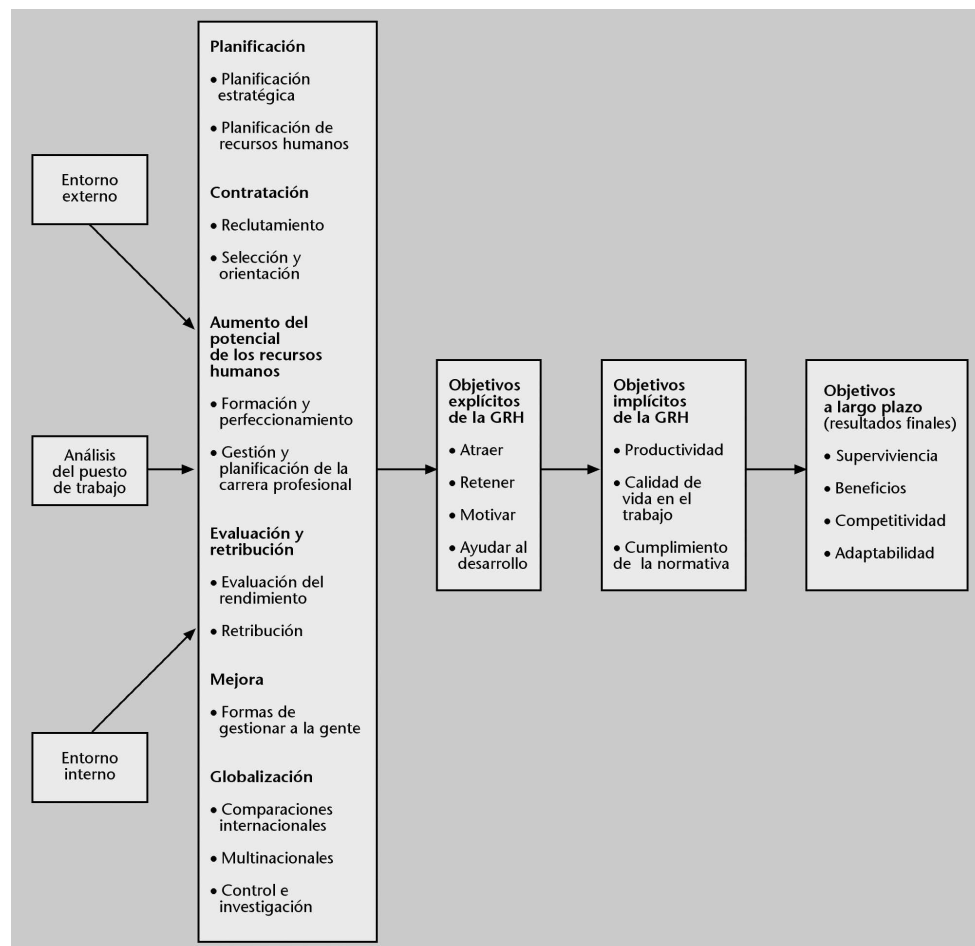
Hasta los años setenta eran los Departamentos de Personal los encargados de las relaciones laborales en la empresa, con tareas subalternas y rutinarias. A partir de los años ochenta estos departamentos se reconvierten en Departamentos de Recursos Humanos y sus responsables pasan también a formar parte de la dirección de la empresa. Este cambio es indicativo de la importancia estratégica que adoptan en las últimas décadas los recursos humanos en la organización empresarial. Sin embargo, la escuela de recursos humanos no aporta un marco teórico propio, sino una serie de recetas de gestión laboral de manual, apoyada en distintas teorías, tomando elementos de la teoría de sistemas, del concepto de autopoiesis, elementos de las teorías de la motivación y del interaccionismo procedente de la psicología del ámbito anglosajón.

En la concepción de la escuela de recursos humanos subyace la nueva versión de la teoría de sistemas, como hacen por ejemplo Dolan, Schuler y Valle (1999) en un consagrado manual de esta materia, distinguiendo entre sistemas (empresas) y entorno (mercado, economía, legislación laboral, instituciones, sociedad, valores, etc.). En otras palabras, el sistema de organización empresarial (guiado por los patrones de racionalidad y eficiencia) ha venido respondiendo a los cambios en el mercado a través de una serie de estrategias de adaptación y diferenciación frente a la complejidad del entorno económico desde los años ochenta. El resultado de estas estrategias de adaptación consistiría hoy en disponer de una serie de principios de auto-organización que inspiraran la planificación y gestión de los recursos humanos en un contexto dinámico, competitivo y en continuo cambio. La tendencia en la gestión de los recursos humanos estaría hoy orientada por varios patrones de auto-organización.

La gestión de recursos humanos se encarga de coordinar la planificación estratégica de la empresa como la planificación de la plantilla, de su reclutamiento, formación y desarrollo de carrera profesional, de evaluar su rendimiento y retribución y de comparar la gestión laboral realizada en otros sistemas. Los objetivos explícitos de la gestión de recursos humanos son atraer, retener y motivar a los empleados, mientras que los objetivos implícitos consisten en mejorar la productividad y la calidad del trabajo, y los objetivos a largo plazo son la supervivencia, la obtención de beneficios, la mejora de la competitividad y la adaptabilidad. En términos de Luhmann se trata de una concepción sistémica, autopoietica, que debe responder a adaptarse a las continuas variaciones del entorno. También es frecuente en la literatura especializada entender alternativamente la organización

empresarial como un *sistema abierto* que se retroalimenta del entorno. En este sentido la empresa como sistema está compuesto por un conjunto de personas que actúan con funciones, objetivos e intereses diferentes, aunque vinculados por una determinada estructura y con una dirección que actúa persiguiendo un fin común. Los sistemas abiertos reciben energía e información del entorno, la transforman y la devuelven al entorno; mediante este proceso de retroalimentación la empresa o sistema se adapta de forma dinámica a las variaciones cíclicas del entorno, a la vez que tienden a la diferenciación y a la especialización de funciones (véase entre otros Brunet; Belzunegui, 1999, pág. 308).

Figura 7. Funciones, actividades y objetivos de la gestión de recursos humanos



S. Dolan; R. Schuler; R. Valle. (1999). *La gestión de los recursos humanos* (pág. 10). Madrid: Mc Graw Hill.

Los elementos nuevos en los que se enmarca la gestión de recursos humanos son, en primer lugar, un cambio en la concepción de la organización empresarial; en segundo lugar, las nuevas formas de organización del trabajo que requieren un uso distinto de la gestión laboral; en tercer lugar, el cambio en el contenido del trabajo, de carácter más mental y menos directamente ligado a la producción; en cuarto lugar hay que destacar la creciente importancia del trabajo emocional, de implicación personal. En quinto lugar, un nuevo rasgo importante es el énfasis en la integración y comunidad de intereses compartidos y finalmente, la diversificación en las formas de contratación del empleo.

5.1.4. Efectos de la gestión de recursos humanos sobre las relaciones laborales

La gestión de recursos humanos ha propiciado una tendencia hacia un cierto cambio en las relaciones laborales. Esquemáticamente podríamos resumir tres tipos de cambios: la concepción y sentido de las relaciones laborales; las materias centrales objetos de la negociación y los cambios en los procesos.

En primer lugar, las viejas relaciones laborales se han caracterizado por operar en un contexto económico de relativa estabilidad, con una organización del trabajo estandarizada y una organización del trabajo caracterizada por la noción de justicia social e igualdad, mientras que las relaciones entre empresarios y representantes de los trabajadores han estado marcadas por la conflictividad. En cambio, hoy las nuevas relaciones laborales se caracterizarían por el énfasis en la cooperación, por la mejora continua, por el cambio constante en el entorno competitivo de la empresa. Pero también por la tendencia hacia la delegación y descentralización de responsabilidades en los puestos de trabajo, lo que se conoce como el desarrollo del *principio de subsidiaridad*.

En segundo lugar, las materias centrales objeto de negociación en el viejo modelo han sido las condiciones salariales, además de los derechos y obligaciones. Mientras que las nuevas relaciones laborales se caracterizarían por la mayor demanda de información; por la vinculación del empleo a objetivos de competitividad de la empresa. La vinculación de los salarios a objetivos y resultados previamente determinados.

Y, en tercer lugar, la negociación colectiva también registra un cambio. En las viejas relaciones laborales la negociación colectiva se ha caracterizado por el tono fuertemente distributivo. Por la primacía de la lógica normativa amparada por el derecho del trabajo, de tono “fuerte,” que delimita las posibilidades del acuerdo. Mientras que en las nuevas relaciones laborales la negociación colectiva enfatiza más la fase integrativa de la negociación, el diálogo social como forma de consenso de una regulación laboral “blanda” y genérica que permite un posterior desarrollo y concreción en los acuerdos colectivos en otros niveles.

Tabla 5. Efectos de la gestión de recursos humanos sobre las relaciones laborales

	Viejas relaciones laborales	Nuevas relaciones laborales
Elementos claves	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad. • Conflictividad. • Justicia social. • Estandarización del trabajo. • Tendencia a la centralización de la negociación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio constante. • Cooperación. • Mejora continua. • Diversidad de tareas. • Multiplicación de los niveles de negociación.
Materias centrales	<ul style="list-style-type: none"> • Reivindicación. • Derecho y obligaciones. • Condiciones salariales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Información. • Dirección por objetivos. • Resultados.
Procesos de negociación	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación distributiva. • Primacía lógica normativa. • Integración vertical. • Sistema de premios y castigos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación integrativa. • Diálogo social. • Coordinación horizontal. • Formación continua.

Fuente: Tk. Sisson (2001). *Pacts for employment and competitiveness. An opportunity to reflect on the role and practice of collective bargaining*. Brussels: Transfer Review, Vol.7, núm. 4, pág. 605.

5.1.5. Críticas a la visión reduccionista de los recursos humanos: los niveles de las relaciones laborales

Podemos distinguir dos líneas de críticas. La primera, la referida al nuevo concepto sistémico de la organización y, la segunda, la crítica sobre la articulación de niveles en las relaciones laborales.

1) Por un lado, la concepción de la empresa como un sistema autopoiético, cerrado, y funcionalmente diferenciado no permite explicar claramente

la relación entre el sistema y el “todo social”, ni actuar en nombre del todo social. Esta concepción de sistema esconde una visión microcorporatista de la sociedad, pero en cambio contribuye a explicar cómo los sistemas (la empresa) produce sus propios elementos básicos, organizan sus fronteras y se adaptan a las variaciones del entorno. La idea de Luhmann (1996) de que los sistemas son cerrados y autónomos no parece tan evidente, por cuanto éstos (las empresas) tienden a integrar códigos y pautas organizativas provenientes de otros sistemas y del propio entorno. Es decir, no explica los procesos de retroalimentación. Con todo, esta nueva concepción de la empresa como sistema y su diferenciación del entorno han contribuido a simplificar las explicaciones sobre los procesos de adaptación de las empresas a las variaciones y contingencias del entorno.

2) Por otro lado, desde la teoría institucionalista, también se ha criticado la excesiva atención que se ha prestado en la literatura a la negociación colectiva. Ello ha comportado olvidar los otros planos de las relaciones laborales. Particularmente, la escuela de gestión de recursos ha pasado por alto los aspectos institucionales. Desde la obra pionera de J.R. Commons y Perlman, la teoría de las relaciones laborales ha enfatizado la importancia de la estructura institucional en la que se desarrollan las relaciones entre trabajadores y empresarios. Un argumento importante (subrayado por Commons y Veblen) es que “las estructuras institucionales, las leyes, las tradiciones y las costumbres ejercen una presión independiente sobre las condiciones de elección y actuación de los actores y de los individuos”. Este efecto independiente de las mencionadas estructuras institucionales también se ejerce sobre el mercado, de modo que también condiciona las posibilidades de actuación de las fuerzas del mercado. Estas observaciones del papel que juegan las instituciones sociales condicionando los resultados de la interacción entre trabajadores y empresarios constituye un hecho diferencial respecto a la teoría económica neoclásica. Sin embargo, otros autores, como Olson, han interpretado el papel de las instituciones como obstáculos burocráticos y reglamentista que condicionan la elección estratégica de los actores.

Kochan, Katz, McKersie (1993, pág. 40 y siguientes) nos ofrece un escenario más amplio para situar las relaciones laborales más allá del puesto de trabajo y de la negociación colectiva. Las actividades de los empresarios, trabajadores y

de sus representantes, así como de las organizaciones gubernamentales se desarrollan en tres niveles:

- a) nivel superior de decisiones estratégicas;
- b) nivel medio o funcional de la negociación colectiva y de las políticas de personal y
- c) nivel inferior correspondientes al lugar de trabajo, a la práctica de las políticas que a su vez inciden en los representantes sindicales, mandos intermedios y propios trabajadores.

Tabla 6. Los niveles de la negociación

Nivel	Empresarios	Sindicatos	Gobierno
Nivel superior: Formulación de políticas y estrategias a largo plazo.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de las empresas. • Estrategias de inversión. • Estrategias de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias políticas. • Estrategias de representación. • Estrategias de organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas sociales macroeconómicas.
Nivel medio: Negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Política de personal. • Estrategias de negociación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de negociación colectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración y Derecho laboral.
Nivel inferior: Relaciones en el centro de trabajo y entre individuos y organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo de supervisión. • Participación de los trabajadores. • Diseño de puestos de trabajo y organización laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de los contratos. • Participación de los trabajadores. • Diseño de los puestos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Normas laborales. • Participación de los trabajadores. • Derechos individuales.

Fuente: T.A. Kochan; H.C. Katz; R.B. McKersie (1993). *Las transformaciones de las relaciones laborales en los Estados Unidos* (pág. 41). Madrid: MTAS.

En el nivel medio es donde se sitúa la práctica tradicional de las relaciones laborales, la negociación colectiva y la formulación de las políticas de personal. El nivel intermedio ha concentrado las energías de los actores sociales a través de la negociación colectiva y la gestión de recursos humanos. Asimismo, buena parte de la legislación laboral se ha referido a este nivel intermedio.

En el nivel superior la atención ha sido algo menos importante en el área anglosajona y más notoria en los países europeos con sistemas de negociación na-

cional tripartito entre representantes del gobierno, sindicatos y empresarios. En este nivel se concentran las decisiones estratégicas de largo alcance que afectan a la orientación de la política económica y de empleo, pero también al proceso de elaboración y decisión de propuestas de leyes que después delimitan los márgenes de actuación en el nivel intermedio. Sin embargo, desde los años ochenta, en el área anglosajona la ausencia de políticas públicas que alienten la implicación y la participación de los sindicatos ha propiciado el auge de la gestión de recursos humanos, de ahí su primacía actual.

En cuanto al nivel inferior, las acciones prácticas de los actores sociales se centran en materias como la organización del trabajo, los derechos laborales, la motivación e implicación en el trabajo, seguridad e higiene y otras cuestiones referidas a la aplicación de las normas laborales. Muchas de estas actividades (cotidianas y dinámicas) se acuerdan y administran a través de la negociación colectiva o del acuerdo de empresa. Posiblemente es en este nivel inferior donde los cambios han sido más considerables como resultado de las estrategias de adaptación de las empresas a las turbulencias del entorno.

Esta observación crítica sobre la existencia de tres niveles de relaciones laborales interrelacionados nos permite dar sentido y significado a las prácticas de gestión de recursos humanos. Por lo general, tales prácticas de gestión de recursos humanos han enfatizado el nivel inferior, de gestión de la participación y la integración en el nivel de los puestos de trabajo, mientras que ha tendido a obviar (e incluso deslegitimar) con políticas antisindicales el nivel superior. En el fondo de la cuestión subyace la visión sistémica de Luhmann, donde la gestión de recursos humanos se concibe en términos de sistema cerrado y autorreferente cuya finalidad es adaptar al sistema a la incertidumbre del entorno. Mientras que el nivel superior es el espacio de las instituciones que median entre sistemas o entre éstos y el entorno. Este nivel superior es el espacio donde operan los sindicatos y las autoridades públicas que ejercen presión sobre el sistema (la empresa). Quizás por esta razón, los empresarios en las últimas décadas han estado menos interesados en la legitimación de los sindicatos o han visto con recelo la intervención gubernamental. Probablemente los empresarios han entendido que cuanto menor sea la presión (por arriba) de las instituciones y actores (externos) más facilidades de adaptación al entorno tendrán las empresas (por abajo).

5.2. Globalización e integración europea: convergencia frente a divergencia

El proceso de globalización y en particular la integración en la Unión Europea ha venido dando lugar a una importante producción de explicaciones teóricas sobre las tendencias hacia la convergencia o divergencia de los sistemas de relaciones laborales.

5.2.1. Teoría de la convergencia y gobernanza

El supuesto teórico clásico que argumenta la convergencia de los sistemas de relaciones laborales lo hallamos en las teorías funcionalistas de los años sesenta. La teoría de la convergencia sostiene que las instituciones de las relaciones laborales siguen un proceso de convergencia e integración como consecuencia de la industrialización y modernización económica. Desde esta perspectiva, la integración económica y la creación de un mercado único europeo conducirían también a una mayor integración institucional. Dicha tesis subraya la idea de que la lógica económica comporta imperativos funcionales sobre las instituciones y los actores sociales. Los imperativos funcionales suponen un proceso de adaptación de las instituciones a las exigencias de la economía, ya que sólo es posible un repertorio limitado de respuestas posibles a los mismos problemas funcionales del crecimiento económico y del mercado único. En este sentido la convergencia europea se entiende como un proceso de modernización (simultáneamente endógeno, desde el propio desarrollo interno del país, y exógeno, por la presión de la competencia transnacional) hacia un modelo institucional único guiado por patrones que son independientes de la cultura y la tradición local. La convergencia es un imperativo estructural sobre los actores y las instituciones sociales. En otras palabras, las fuerzas económicas tendrían un *efecto inducido* (*spillover*) sobre las instituciones sociales, los sindicatos y las organizaciones empresariales, que tendrían que adaptarse a las exigencias de la integración económica (que supuestamente desembocarían en la creación de un estado supranacional).

A mediados de los años ochenta retornan las explicaciones neofuncionalistas, que en esta ocasión vendrían a matizar ese papel tan determinante atribuido a la variable económica. El nuevo enfoque también enfatiza la importancia de las variables políticas e institucionales en el proceso de integración. Así, los grupos de interés, los grandes grupos industriales y las multinacionales desempeñarían un papel activo en torno a la liberalización y al aumento de la competencia inherentes a la construcción del mercado único europeo. La variable política también desempeñaría una función de efecto inducido a través de la aprobación y puesta en práctica de las directivas necesarias para la consecución del mercado interno, la eliminación de barreras técnicas, físicas y fiscales requeridas para la libertad de circulación de personas, bienes y capital, así como la puesta en marcha de la moneda única. Por tanto, las decisiones políticas también tendrían efectos trascendentes, como la presión para la centralización de las decisiones relativas al comercio, la armonización de la presión fiscal, el control de la inmigración y la armonización de las relaciones laborales, entre otras materias.

Por consiguiente, en el plano institucional el *efecto inducido* se manifestaría en la demanda de regulación normativa de la acción mediante un sistema de relaciones laborales tripartito supranacional, que actuaría simultáneamente en tres niveles: 1) a nivel de la unión europea a través del diálogo social y los procesos de decisión de la Comisión Europea, además de los procesos de negociación y concertación entre las organizaciones empresariales UNICE Y CEEP, por un lado y la Confederación Europea de Sindicatos por otro; 2) en el plano nacional el tripartismo se manifestaría a través de los pactos o concertación social, como ha venido siendo tradicional, además del nivel sectorial y regional a través de la negociación colectiva y 3) este sistema supranacional de relaciones laborales acabaría articulado con el nivel de empresa a través de la negociación colectiva. Este enfoque sobre el proceso de convergencia ha dado lugar a una visión optimista, que sostiene que el proceso de convergencia económica contagia al ámbito de la política y de las relaciones laborales.

El concepto *gobernanza* alude a un nuevo modo de gobernar, es decir la moderna gobernanza trata de significar una forma más cooperativa de gobernanación que difiere de las viejas formas jerárquicas mediante las cuales las autoridades públicas han ejercido la soberanía y el control sobre los grupos de ciudadanos. En otras palabras, gobernanza alude a la idea de mediación entre

las autoridades y la sociedad civil. En la moderna gobernanza, el estado y las instituciones no estatales, públicas y privadas, así como los actores sociales participan y cooperan en la formulación e implementación de las políticas públicas. La gobernanza implica una cierta delegación de funciones a los actores públicos y privados, tal como también ha sido observado en las definiciones del neocorporatismo. Por consiguiente, la estructura de la moderna gobernanza no se caracteriza por su jerarquía, sino por la autonomía corporativa de los actores, así como por la creación de redes entre organizaciones. La gobernanza es también un modo de gobierno en el marco de la integración europea para abordar problemas que van más allá del estado-nación, como son los problemas socio-económicos y los problemas ecológicos, pongamos por caso. La gobernanza es una respuesta a la complejidad de la gestión política en el contexto de la globalización. (Mayntz, 2002).

El concepto de *gobernanza* trata de explicar el proceso de decisión y reglamentación a través de las pautas de generación de normas en la Unión Europea. La Unión Europea no es un gobierno propiamente dicho (en el sentido tradicional), sino un espacio institucional de coordinación y articulación de las políticas, por lo cual el concepto de *gobernanza* ofrece un marco a partir del cual se trata de describir cómo se generan las directivas, reglamentos y normas que tratan de coordinar las actuaciones políticas en distintos ámbitos, desde el supranacional al estado-nación. Por consiguiente, la *gobernanza* permite dar un sentido y una orientación integradora a las políticas europeas para imponer una dirección a la lógica del mercado y evitar los efectos devastadores del mismo. Desde una perspectiva optimista, el concepto de *gobernanza* proporciona un nuevo marco para desarrollar iniciativas de reglamentación en el ámbito supranacional y pone en evidencia la interdependencia entre el capital global y el contexto social y político local. Así, alrededor del concepto de *gobernanza* se ha desarrollado un repertorio de nociones como la idea del *principio de subsidiaridad*, de las *normas no vinculantes*, la *regulación flexible* o incluso el de *directiva*. Estas nociones sugieren modos de control suave, más relajados y orientaciones generales y no la idea de reglamentación y subordinación de la actividad económica a la dirección política. En el fondo estas nociones reflejan el escaso poder, los problemas de legitimidad y la insuficiente autoridad política de las instituciones europeas, incapaces de reglamentar la economía de mercado (Bulmer, 1996).

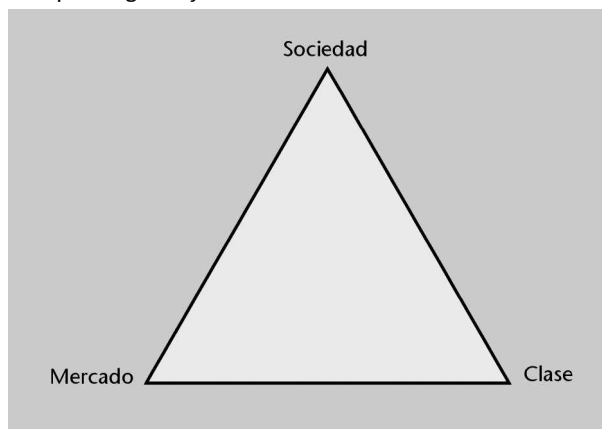
Dicho de otra manera, ni la teoría de la convergencia neofuncionalista ni la noción de *gobernanza* pueden explicar la persistencia de la diversidad de modelos de relaciones laborales y las distintas orientaciones de la acción colectiva. Estas teorías no resisten las evidencias de los hechos empíricos. No se da tal grado de articulación de niveles, es más, ni siquiera hay consenso en los valores requeridos para un sistema de relaciones laborales supranacional. Algunos analistas, como Hyman (2002), entienden el mencionado proceso como *integración negativa*, en la medida que impulsa la liberalización económica, que es antagónica con la nueva reglamentación a nivel de la UE. Desde la perspectiva crítica se ha venido recalando que el protagonismo de los intereses nacionales ha obstruido el logro de un consenso transnacional sobre política. Dicho consenso es condición *sine qua non* para impulsar una legislación laboral efectiva. Por el contrario, la noción de *gobernanza* como indicativo de gobierno a varios niveles denota hasta qué punto los procesos de decisión política están negociados y atomizados en distintos ámbitos institucionales. No son un proceso de decisión jerárquico como correspondería a un gobierno en el sentido tradicional. La atomización en los procesos de decisión y reglamentación parece comportar una cierta incapacidad para dirigir el proceso de integración, a la vez que favorece la posibilidad de veto, facilitando un amplio margen para evadir la reglamentación y las directivas. La variedad de sistemas nacionales pone de relieve las dificultades de la coordinación política y el reto de la gobernanza a varios niveles.

Dos obras han tratado de ofrecer una explicación a la variedad de sistemas nacionales de relaciones laborales. La primera tesis sostiene la idea del *efecto societal* (Maurice; Sellier; Silvestre, 1987). La diversidad de sistemas está asociada a la existencia de distintos procesos históricos y culturales, distintas tradicionales ideológicas y distintos actores sociales. Los actores sociales son sujetos históricos que orientan su acción en base esos patrones culturales, ideológicos e institucionales. Estos patrones tienen un *efecto societal* sobre la economía. Por consiguiente, la presión de la estructura económica hacia la convergencia sólo delimita el campo de la acción, pero no la determina. Los actores eligen estrategias posibles. Otra explicación alternativa y reciente la encontramos en la influyente obra de Hyman (2001), *Understanding European Trade Unions*, que sostiene la tesis de la *geometría variable* para explicar los difíciles problemas de la acción colectiva en el marco de la diversidad.

5.2.2. Teoría geometría variable: mercado, clase y sociedad

La obra de Hyman ofrece un modelo analítico que nos permite clasificar y comprender la diversidad de los sistemas de relaciones laborales y las distintas orientaciones ideológicas de la acción. La acción colectiva presenta hoy una geometría variable a tenor de la diversidad de tradiciones sindicales europeas, de corrientes ideológicas, así como los distintos grados de participación institucional. La idea de geometría variable pretende subrayar la existencia de distintos puntos de partida, de orientación ideológica y de intereses en el proceso de convergencia europea. En este sentido, Hyman clasifica las orientaciones de la acción del sindicalismo europeo a partir de un triángulo, donde se pueden identificar tres tipos ideales que caracterizan los estilos sindicales predominantes: 1) hacia el mercado, 2) hacia la clase y 3) hacia la sociedad.

Figura 8. Orientación de la acción del sindicalismo europeo según Hyman.



a) *Orientación hacia el mercado.* El primer vértice del triángulo lo representa la orientación de la acción hacia las funciones del mercado. En los países anglosajones los sindicatos han sido vistos como organizaciones cuyo principal objetivo de acción es el económico: proporcionar seguridad económica a sus afiliados en términos de condiciones de empleo negociadas libremente. La raíz histórica de esta concepción la tenemos en la tesis de los Webb, quienes sostienen que las funciones prioritarias del sindicalismo están en la defensa de los intereses inmediatos de

los trabajadores en el puesto de trabajo. El sindicalismo es una asociación de asalariados con el propósito de mantener y mejorar las condiciones de empleo. Por consiguiente, las cuestiones relacionadas con la reivindicación política tienen una menor legitimidad o bien se interpretan como formas de obtener soporte para las funciones y reivindicaciones económicas. El techo más alto de ésta orientación es aspirar a negociar materias relacionadas con el mercado laboral. Esta tradición ha sido tildada como “sindicalismo de pan y mantequilla o sindicalismo de negocios” (*business unionism*). Incluso ha sido denostada y definida como sindicalismo economicista. En el marco de las políticas neoliberales de los años ochenta y de las prácticas de recursos humanos este estilo y tradición sindical ha sido duramente castigado y erosionado.

Sin embargo, esta tradición ha sido incomprendida, no se ha valorado suficientemente su fuerte poder de agregación de intereses de los trabajadores en el plano de la empresa, su carácter pragmático, su enorme capacidad movilizadora, así como su estilo participativo y democrático. Hoy, en el marco de la convergencia europea el reto de esta orientación sindical es la articulación entre los intereses de los puestos de trabajo y la participación en las instituciones sociales y en la política (lado del triángulo mercado-sociedad) para desarrollar un marco legal que ofrezca mayor cobertura jurídica e influir en la política económica. En este sentido, el desarrollo de las directivas de la Unión Europea brinda nuevas oportunidades para la intervención institucional y el derecho colectivo (por ejemplo, directiva Comités de Empresas Europeos, directiva sobre la limitación del tiempo de trabajo, etc.).

b) Orientación hacia la sociedad. El segundo vértice del triángulo lo representa la concepción del sindicalismo como un vehículo para la integración social, guiado por nociones como justicia social y economía moral y cuya finalidad consiste en elevar el estatus social del trabajo a través de la implicación en la política y en las instituciones. A finales del siglo XIX esta concepción la encontramos como una expresión social del catolicismo, contrapuesta al antagonismo de clases propiciado por la concepción socialista. Así, sobre la base de este debate ideológico apareció en muchos países una división entre los sindicatos con orientación social-cristiana y sindicatos con orientación socialista. Sin embargo, estas divergencias iniciales entre ambas orientaciones de la acción han ido siendo asumidas por los sindicatos socialdemócratas a lo largo del siglo XX. El reformismo ha ido acercando, implícita o explícitamente, ambas concepciones hacia

una orientación de la acción dirigida prioritariamente a la búsqueda de la cohesión social, a la mejora gradual del Estado del Bienestar, a la defensa de los intereses sociales y a la concepción del sindicalismo en términos de “poder social”, que caracteriza al sindicalismo escandinavo y germánico (de ideología socialdemócrata). Esta orientación de la acción se ha visto favorecida por el paradigma keynesiano, aunque por otra parte dicha orientación reformista de la acción ha sido tildada como *colaboracionista* por su fuerte implicación en las instituciones. Sin embargo, a pesar de su orientación integradora, no significa una aceptación del orden social del capitalismo.

Hoy, en el escenario de la convergencia europea, el reto que se presenta para este modelo de orientación de la acción estriba en la articulación entre la clase trabajadora y las instituciones (lado clase-sociedad). La convergencia europea parece comportar un deterioro del Estado del Bienestar y precarización del empleo, lo que supone un incremento de las tensiones de clase y una presión sobre las instituciones que deben dar respuestas a los nuevos problemas. Pero también el escenario de la convergencia brinda una nueva oportunidad para el diálogo social y un posible marco de concertación macroeconómica en el nivel supranacional.

c) *Orientación de clase*. Y el tercer vértice lo representa el sindicalismo orientado hacia la alternativa de oposición de clase y también hacia la autonomía de la clase trabajadora. No obstante, este tercer modelo no siempre se puede desmarcar claramente del segundo, particularmente porque sus fundamentos ideológicos han sido más implícitos que explícitos. Dos modelos de orientación podemos distinguir, por un lado, el vinculado al sindicalismo revolucionario y por otro lado el vinculado a la orientación comunista. El sindicalismo revolucionario se apoya en la idea de que el sindicalismo tiene como prioridad la representación de los intereses de los ocupados a partir de la autonomía respecto a los partidos políticos. Esta concepción de la autonomía sindical comporta un proyecto político de clase en la tradición del anarcosindicalismo (muy influyente en los países latinos, al menos hasta los años treinta). Pero su campo prioritario de actuación es la negociación colectiva. En el área anglosajona también encontramos una orientación relativamente parecida en el caso del movimiento obrero norteamericano. Perlman (1928) argumenta la madurez del movimiento sindical para desarrollar proyectos políticos propios sin el concurso de los partidos políticos. La orienta-

ción comunista ha comportado un concepto distinto: la subordinación del sindicato al partido: ambos formarían un bloque político alternativo al capitalismo.

Hoy día esta concepción de la autonomía de clase subyace en el movimiento sindical de distintas formas, como ideología de oposición de los pequeños grupos sindicales, de los movimientos radicales, pero también del sindicalismo independiente e incluso forma parte de la ideología *adversarial* de algunas grandes confederaciones sindicales, lo que contribuye a explicar las frecuentes tensiones y pugnas entre sindicatos y partidos de una misma corriente ideológica. El reto para esta orientación de la acción es vincular los intereses específicos con los intereses generales, o sea evitar el riesgo del egoísmo particular microcorporatista.

Estas tres orientaciones no se excluyen entre sí, sino que marcan tendencias en tensión o en conflicto, incluso a veces presentes en el propio seno de un solo sindicato de forma contradictoria. Los sindicatos deben actuar continuamente en estas tres direcciones: no pueden ignorar las condiciones del mercado, ni la preocupación central por mantener y mejorar el poder adquisitivo de los salarios. Tampoco pueden obviar los intereses colectivos de los trabajadores y por tanto deben actuar en dirección a los intereses de clase, propiciando incentivos de identidad, elementos de identificación ideológica en oposición a las otras clases. Y tampoco pueden dejar de lado su papel como institución de integración social e intermediadora con los intereses generales de la sociedad. Con todo, el "sindicalismo de negocio" orienta fundamentalmente su acción hacia el mercado. El sindicalismo integrador hacia la sociedad y el sindicalismo de oposición radical hacia la clase. Pero inmediatamente señala Hyman que no existe en estado puro ninguna de estas tres orientaciones. De hecho, la orientación de la acción sindical se debate en la pugna entre los tres vértices: mercado/clase/sociedad. La geometría del sindicalismo es variable en tiempos de cambios, como la actual fase de integración europea que comporta riesgos y oportunidades.

Los tres tipos ideales de orientación de la acción sindical muestran hoy ciertos elementos de convergencia en las ideologías e identidades. Las tres orientaciones del movimiento sindical deben hacer frente a similares problemas, como son el declive del empleo en el sector industrial tradicional que ha constituido su base de afiliación; la crisis del trabajo como fuente de identificación ideológica de los trabajadores, el decreciente apoyo político de los sindicatos, así como la creciente competitividad del entorno económico y el predominio de la lógica del mercado.

En definitiva cuatro procesos marcan las tendencias. Primero, la globalización e integración europea se caracteriza por la emergencia de la sociedad informacional y la competitividad basada en la interdependencia, en la asimetría, en la regionalización y en la inclusión en esferas selectivas de países, así como por la segmentación de los propios mercados laborales internos (Castells, 1997). Una de las consecuencias de este proceso es la distinción entre países ganadores y perdedores, pero también entre trabajadores ganadores y perdedores como consecuencia de la segmentación de los mercados laborales. En segundo lugar, la globalización comporta oportunidades para los sindicatos y trabajadores de determinados países, mientras que perturba y erosiona las condiciones laborales de otros; de modo que incluso algunas de las consideradas conquistas históricas del movimiento obrero tienen que ser hoy abandonadas (por ejemplo la escala móvil en Italia, que suponía la indexación automática de los salarios según las variaciones de la inflación). Los sindicatos europeos están sitiados, rodeados, pero el acoso es muy distinto de un país a otro. Empero, la integración comporta nuevos retos y oportunidades, como la *gobernanza*: la posibilidad de tomar decisiones y regular los mercados laborales a distintos niveles, de articular objetivos de cohesión social y limitar los efectos imperativos del mercado. Tercero, los imperativos económicos y políticos a los que se ven sometidos los sindicatos son comparables en el marco europeo; pero el punto de partida es muy distinto en función de las condiciones institucionales y de poder que tiene cada uno. Y cuarto, los efectos limitadores y con frecuencia coercitivos de la convergencia europea ofrecen también alternativas de elección estratégica. Por tanto, la convergencia no tiene efectos homogéneos, las diferencias persisten.

En conclusión, la divergencia entre los sistemas de relaciones laborales se puede explicar a partir de la historia, la cultura, la tradición y las costumbres. En este sentido podemos colegir que las teorías de las relaciones laborales tienen un fuerte carácter institucionalista. Las instituciones pueden ser definidas como una construcción social que proporciona programas de acción con una cierta estabilidad y permanencia y por lo tanto facilita al conjunto de la sociedad elementos de estabilidad, recursos y procedimientos regulados que hacen previsible el comportamiento, la canalización y resolución de los conflictos mediante la negociación y una red de normas consuetudinarias y formales. Estas instituciones son resultados de anteriores acciones, de tradiciones y cos-

tumbres históricas que expresan resultados de anteriores procesos de conflicto y pacto, aunque hoy el problema en el contexto de la globalización es que las instituciones no siguen el mismo ritmo de expansión que los mercados. Este desajuste entre instituciones (sociedad) y mercados es precisamente el principal objeto de preocupación en el debate. O, si se quiere entre los tres vértices del triángulo: mercado/clase/sociedad. ¿Cómo pueden unificar los sindicatos a trabajadores que son diferentes, tanto en el plano nacional como en el espacio europeo para mantener los mecanismos de cohesión social?

5.3. Auge de las teorías institucionalistas

En las últimas décadas también han adquirido relevancia las teorías institucionalistas, tanto en las relaciones laborales como en la ciencia política y en la económica. Estas teorías han sido en cierto modo poco valoradas. Sin embargo, términos como institución e institucionalismo están presentes en la literatura especializada (muchas veces de forma confusa). Ya en los años sesenta Flanders definía las relaciones laborales como “el estudio de las instituciones de regulación del trabajo”. De hecho, el foco central de análisis para las escuelas Wisconsin y de Oxford ha sido la descripción de las instituciones. También el término de institución es una constante en la obra de Dunlop. En este sentido, la revisión teórica institucionalista aporta cuatro aspectos a reconsiderar hoy día: 1) una revalorización del papel de las instituciones en la economía, la política y las relaciones laborales; 2) una aproximación inductiva a la construcción de las teorías; 3) una perspectiva holística; 4) y un énfasis en los procesos históricos (véase Bray; Wailes, 2001; Villavicencio, 1999).

a) La importancia de las instituciones. La economía es un proceso esencialmente social, un proceso inmerso y enredado en instituciones económicas y no económicas, como ha puesto de relieve Polanyi (1989). La inscripción social de los mercados ha sido uno de los conceptos recuperados por los sociólogos para explicar el papel de las reglas. Hoy es un hecho reconocido para el mundo académico que las instituciones sociales proporcionan una clave para entender el comportamiento individual y grupal en los puestos de trabajo. El

concepto de *reglas* es muy relevante para este enfoque. La noción de reglas se refiere a diferentes formas de regulación de los puestos de trabajo, a través de los usos, prácticas, costumbres, reglas informales, así como de reglas formales de procedimiento y sustantivas que regulan las relaciones entre los actores. Sin embargo, en la investigación de Dunlop se ha enfatizado más el análisis de las reglas formales que el de las informales, éste es un campo todavía insuficientemente explorado.

b) *Una aproximación inductiva*. El institucionalismo en la ciencia política, como en la economía han estado asociados a formas de aproximación inductivas, tanto en la investigación como en la construcción teórica. Muchos expertos (como Capelli, citado por Bray y Sailes, 2001: 62) nos sugiere que la características de la aproximación inductiva consiste en la formulación de *reglas* a partir de ejemplos específicos de comportamiento; de los que a su vez se infieren teorías de alcance medio. Por tanto, el método inductivo consiste en analizar el comportamiento, éste es explicado y la explicación se generaliza mediante inducción. En pocas palabras, el fenómeno explicado aporta argumentos empíricos que contribuyen a hacer razonable la explicación teórica. Esta perspectiva inductiva en la teoría de las relaciones laborales ha desempeñado un papel importante en la literatura especializada británica, no así en la norteamericana a partir de la década de los setenta. El declive del método inductivo en las relaciones laborales norteamericanas corre paralelo con la re-emergencia de los paradigmas teóricos no-institucionalistas, que emplean métodos más deductivos (como es el paradigma neoclásico en economía o algunas de las formas de aproximación metodológica en psicología). Aunque también en la sociología de las relaciones laborales podemos encontrar esta perspectiva deductivista en la obra de Dunlop, a su vez influenciada por el estructural-funcionalismo de Parsons. Con todo, este esfuerzo por extender el método deductivo en las relaciones laborales ha fracasado.

c) *Holismo*. El holismo ha sido una perspectiva indudablemente importante en la economía y en política comparada, aunque no tanto así en las relaciones laborales. Desde la teoría de las relaciones industriales se ha insistido más en los factores multi-causales, lo que también ha contribuido al uso de análisis multidisciplinar, donde se combinan explicaciones desde disciplinas como la sociología, psicología, derecho y economía. A partir de estas explicaciones multi-causales podemos encontrar en las relaciones laborales una perspectiva holista.

No obstante, el problema es que estas explicaciones holistas han resultado insuficientes y poco coherentes, a tenor de los diversos factores que inciden en las relaciones laborales. Un ejemplo de ello es el concepto de sistema utilizado por Dunlop. La noción de sistema ha tenido poder explicativo para dar a entender la vinculación de las partes con el todo, pero como perspectiva de análisis holista la noción de sistema ha tenido dificultades para ofrecer un análisis descriptivo y coherente. No obstante, la noción de sistema ha sido un importante concepto que nos sugiere la interdependencia entre las instituciones.

d) Énfasis en los procesos históricos. En el análisis institucionalista ha jugado también un papel importante el sentido dado a la historia, así como el énfasis de los procesos sociales. Esta perspectiva histórica nos ha permitido realizar estudio de casos, describir procesos y captar el significado y las funciones de las instituciones sociales en determinados contextos. En las relaciones laborales ha tenido más peso la narración y la descripción que la propia teoría. Hasta los años cincuenta, la teoría de las relaciones laborales estaba dotada de escaso contenido, como puso de relieve el propio Dunlop. Estudiosos de las instituciones como los Webb y Commons son deudores de los estudios históricos. Hoy, por ejemplo, la teoría de la geometría variable del sindicalismo, que nos ofrece Hyman (2001) también se apoya en la historia, en la descripción de instituciones, usos y costumbres que marcan las diferencias entre los modelos de relaciones laborales británico, alemán e italiano. Igualmente Kochan, Katz y McKersie (1993), se apoyan en explicaciones históricas para indagar la quiebra del modelo de negociación propiciado por el *New Deal* en los años treinta en Norteamérica. En una palabra, los investigadores nos muestran como las estructuras institucionales se han establecido en el pasado como resultado de una construcción social pactada para afrontar procesos sociales conflictivos, para gestionar el descontento y regular las relaciones entre capital y trabajo.

e) Críticas, los límites de la teorización. Una de las principales críticas al institucionalismo es su fuerte carácter descriptivo y su bajo nivel de sofisticación teórica. La obra de Dunlop trata de ser una respuesta a este problema, para lo cual ofrece una teoría general de sistemas de relaciones laborales, lo que para algunos críticos no deja de ser más que una taxonomía de las reglas que rigen las relaciones laborales. Incluso hay quienes señalan que la noción de sistema tiene meramente un valor heurístico. Con todo, también hay quienes sostienen que dicha teoría general de sistemas ofrece un marco conceptual importante, así

como una clasificación de los distintos subsistemas y la interdependencia entre ellos (Poole, 1991).

A pesar de sus límites, el institucionalismo *en* las relaciones laborales nos ofrece una teoría de alcance medio, que permite explicar determinados procesos sociales, lo que quizás hoy no pueden hacer las grandes teorías generales (tan efervescentes en los años sesenta y setenta) y mucho menos el paradigma económico neoclásico. Pero incluso, el institucionalismo más que una teoría, nos ofrece también la posibilidad de retornar a métodos de investigación inductivos, que razonablemente se apoye en las evidencias empíricas para sustentar las teorías y poner los pies sobre la tierra. En definitiva el enfoque inductivo, trata de conjugar la explicación y el análisis empírico con la explicación histórica y holista.

5.4. Un nuevo marco teórico

Como hemos visto hasta aquí, la teoría clásica de las relaciones laborales se ha venido cuestionando no sólo por los cambios en el modo de construcción del consenso y por las prácticas individualizadas (y grupales) de gestión de la fuerza de trabajo, sino también por la irrupción de otras teorías, como son las de la globalización, la convergencia y las teorías de la reproducción, que proporcionan nuevas perspectivas para abordar las relaciones laborales y su articulación con otros espacios. Como señalan Miguélez y Prieto (1999, pág. 20-21), los estudios y la investigación en las relaciones laborales presentan tradicionalmente tres características, que hoy se han visto desbordadas:

a) La primera característica, es que se ha abordado los procesos de regulación y definición de las normas laborales a partir de la acción de los actores colectivos (representantes de los trabajadores, sindicatos, representantes de los empresarios y del Estado). Desde esta perspectiva se ha prestado singular atención a los procesos formales; pero se han dejado al margen los procesos informales y a actores individuales. En las últimas décadas son precisamente estos aspectos informales e individuales y de pequeños grupos los que han venido adquiriendo mayor importancia y por tanto desbordando el enfoque tradicional.

b) La segunda característica es que la dinámica de las relaciones laborales nace y se agota en el propio espacio de las relaciones de producción. Las relaciones o dimensiones extraproductivas sólo han sido tenidas en cuenta como contexto, por ejemplo el mercado de trabajo como contextual de las relaciones laborales. Esta perspectiva se ha visto desbordada por las teorías de la segmentación del mercado laboral. Los segmentos del mercado no son únicamente un contexto, son también un ámbito de análisis. Asimismo, las teorías de la reproducción (auspiciadas por el movimiento feminista) ponen de manifiesto la interdependencia entre el ámbito de la producción con el de la reproducción. Ambos forman un todo social.

c) Y la tercera característica es que las relaciones laborales han sido consideradas como un espacio social autónomo (o subsistema social en la terminología de Dunlop) desvinculado del orden social. Hoy esta perspectiva también se ha visto desbordada por la globalización y la convergencia europea. Estos dos procesos, globalización y convergencia, acarrearán nuevos problemas, como la disolución del orden social, la crisis de las formas de regulación institucional y la quiebra de los mecanismos de cohesión social.

Desde la década de los ochenta esta concepción tradicional de las relaciones laborales se ha visto superada por una serie de transformaciones, como la globalización de la economía; la pérdida de poder del Estado para regular y gobernar la economía en el nuevo escenario internacional; la crisis del gigantismo industrial y la creación de nuevas formas de organización empresarial basadas en redes de pequeños centros de trabajo; al mismo tiempo los sindicatos se debilitan como actores colectivos y la fuerza de trabajo se cuarteja, se fracciona y diversifica por los cambios en la mencionada estructura de las empresas, así como por las prácticas de la gestión de recursos humanos. En definitiva, tres nuevas tendencias nos sugiere una revisión de la teoría:

- una supuesta tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales;
- la consideración de las relaciones entre producción y reproducción;
- y un cambio de enfoque desde lo productivo hacia lo societal.

La primera tendencia nos sugiere la idea de que la relación entre empleador y empleado es ahora más directa e individualizada y quizás menos colectiva que

antes. Algunos investigadores señalan que estamos ante el tránsito de las relaciones laborales hacia las relaciones de empleo. Por consiguiente, esta nueva realidad no puede ser captada por el marco analítico tradicional. Es necesario un nuevo marco analítico y una perspectiva diferente para captar las prácticas informales, las relaciones individualizadas y grupalizadas propias de la gestión de recursos humanos. Con todo, no hay que exagerar sobre los efectos de esta tendencia. Las relaciones laborales son aún hoy necesariamente colectivas y las instituciones de regulación, como es la negociación colectiva, siguen teniendo una singular importancia y posiblemente la seguirán teniendo en sociedades modernas, complejas y de masas. Estas sociedades complejas necesitan construir el consenso y el orden social también de manera compleja.

No obstante, ciertamente la teoría y el enfoque tradicional tiene un déficit en el estudio de la individualización, del comportamiento de los pequeños grupos y en el estudio de las relaciones de empleo en pequeña empresa, de la significación del paternalismo, de las relaciones de reciprocidad, del conocimiento de los códigos de lealtad, confianza y cooperación como formas de regulación consuetudinarias. Estos aún son campos a explorar.

La segunda tendencia viene marcada por la superación del enfoque tradicional centrado en el ámbito productivo. Hoy no es posible entender las relaciones en el ámbito de la producción sin tener en cuenta el ámbito reproductivo. Jódar (1996) resume esa interrelación del siguiente modo: “La división del proceso de trabajo interactúa con la división social más amplia, por medio de instituciones como la familia, produciendo y reproduciendo diferencias entre estatus laborales, género, etnia y otras distinciones que segmenta la oferta de trabajadores.” Esta amplitud en la perspectiva de análisis puede llevar a pensar que los sujetos y las reglas que regulan las relaciones laborales interactúan también con los sujetos y las reglas que regulan los procesos de reproducción social. Abordar el mercado laboral desde esta perspectiva es ir más allá de la idea de entenderlo como una simple “asignación de recursos económicos”. Esta perspectiva, que interacciona reproducción/producción, supone una concepción sistémica en la cual los ámbitos de la producción y de la reproducción son interdependientes: forman un todo o único espacio social. Es precisamente en este espacio social donde se desarrollan los procesos de movilización de la fuerza de trabajo, desde las unidades familiares a la escuela y desde ésta hacia la empresa. La movilización de la fuerza de trabajo no ocurre en el vacío abstracto, sino que es un pro-

ceso insertado en la estructura social de la oferta y por tanto regulado por sujetos sociales diversos, como la familia, la escuela, las instituciones públicas, procedimientos informales y por reglas laborales (véase entre otros Villa, 1991; Mingione, 1993).

Y en tercer lugar, pasar del ámbito productivo a considerar también el ámbito reproductivo supone un enfoque societal; superar las limitaciones del marco estrictamente productivo. Las nuevas teorías van más allá del ámbito productivo y se interrogan sobre el papel que juegan las relaciones laborales en la construcción del orden social. Las teorías neocorporatistas y las teorías marxistas de la regulación se han ocupado explícitamente o implícitamente de la cuestión del orden. Especialmente relevante ha sido la periodización de la escuela regulacionista francesa, que ponen de relieve que las sociedades europeas de comienzos del siglo XX “a través de múltiples reformas rompen con la sociedad de mercado pura del siglo XIX e inician la construcción de un nuevo orden social” regulado por instituciones y actores que definen la sociedad salarial (Miguélez y Prieto, 1999, pág. 25; véase también Boyer, 1992; Castel, 1995).

El nuevo orden social y su legitimidad se ha venido construyendo a partir de la relación salarial normada; del trabajo asalariado que ha abierto las puertas de acceso a los derechos de ciudadanía social. El empleo regulado y políticamente protegido (por el derecho del trabajo y el derecho social) ha sido una de las condiciones necesarias para construir y legitimar el orden social después de la Segunda Guerra Mundial. La noción de fordismo precisamente trata de dar cuenta del despliegue de una panoplia de derechos laborales y sociales vinculados al intercambio político por legitimidad en torno al orden capitalista de postguerra; lo que supone un intercambio de la lógica de la producción en masa a cambio de acceso al consumo del asalariado. No obstante, la condición de asalariado formal ha sido una forma de distinción y posición social en el seno de la propia clase trabajadora. En otras palabras, no todo tipo de trabajo (por ejemplo doméstico, “trabajo negro”) ha tenido fácil acceso a los derechos de ciudadanía social. Sin embargo, hoy el orden social asalariado, propio del modelo de acumulación keynesiano-fordista, se ha venido cuestionando por la lógica de la globalización, por el imperativo del mercado y el dominio de las políticas neoliberales. Esta crisis del orden social salarial amenaza la cohesión social, pone en cuestión el papel redistributivo del Estado del Bienestar y con ello los mecanismos de cohesión social. Esta temática está cada vez más presente en los estudios

e investigaciones de las relaciones laborales. Hoy no es posible entender el control del conflicto laboral (y su gestión a través de un marco de procedimientos regulados), sin analizar los mecanismos de consenso y legitimación del orden social. Ciertamente la *norma social del empleo* está en crisis. Dicha crisis está relacionada con las transformaciones del fordismo, con los cambios en el mundo empresarial, con las transformaciones en la organización del trabajo y con los cambios en las formas de representación de los trabajadores. Pero con todo, no hay que exagerar los efectos de las transformaciones: la norma social del empleo y las formas de negociación y regulación colectivas siguen siendo los referentes del orden social en el marco del capitalismo avanzado.

Conclusiones

Las teorías clásicas de las relaciones laborales se nutren de las teorías generales de la sociología. Dos ejes han marcado el debate teórico a lo largo del siglo XX: el primero ha consistido en el estudio de los problemas del orden, el conflicto, el consenso, el establecimiento de reglas y normas, así como el papel de la negociación colectiva para corregir las asimetrías de poderes generadas por el mercado. El segundo eje del debate se ha caracterizado por el estudio de las formas de regulación institucional y de cohesión social frente a la lógica corrosiva del mercado capitalista. El desarrollo teórico corre paralelo con el proceso de institucionalización de las relaciones laborales. Los orígenes de la teoría se asocian al periodo del capitalismo salvaje:

a) En esta primera etapa, último tercio del siglo XIX hasta 1914, los autores clásicos de la sociología dan cuenta de la desarticulación social que acarrea la industrialización y la modernización. El mercado es el principio autorregulador que sigue las pautas del pensamiento liberal. En este sentido, la lógica de la economía se subordina a la política y a sus instituciones. Por este motivo, en esta etapa los autores funcionalistas llaman la atención sobre el peligro que representa la dislocación y disolución de las instituciones sociales. Dicha desaparición supone un peligro para la construcción del orden social. Autores como Durkheim hablan de la anomia como parte de un proceso de confusión sobre las normas sociales y consideran el conflicto como una cuestión disfuncional, perturbadora del orden. Sin embargo, asigna a las corporaciones un papel como instituciones intermedias entre el individuo y el Estado, cuya función es reforzar el papel integrador de la norma y evitar la anomia. La radicalización del conflicto social no sólo estriba en las precarias condiciones de vida que impone el capitalismo salvaje, sino también en la falta de reconocimiento social e institucional del trabajo.

b) En la segunda etapa, que corresponde al periodo de entreguerras, 1919 a 1939, algunos países ya reconocen los derechos de representación y negociación colectiva, impulsados por el tripartismo conseguido en el Tratado de Versalles. Sin embargo, todavía el conflicto es considerado teóricamente como disfuncional, perturbador del orden de una supuesta comunidad de intereses entre capital y trabajo. El marxismo sigue teniendo una visión meramente política sobre las relaciones laborales y considera el sindicalismo como una correa de transmisión del partido comunista en la versión leninista. A pesar de todo, el pluralismo de la escuela de Oxford avanza en la concepción del derecho del trabajo como un derecho colectivo vivo para corregir las asimetrías de poderes que genera el mercado. Es decir, la cuestión central es considerar las instituciones sociales (la costumbre, la tradición, las normas, etc.) como mecanismos limitadores del mercado en el pensamiento liberal.

c) Finalmente, en la tercera etapa, después de la Segunda Guerra Mundial, se produce un salto, tanto en el terreno de la institucionalización de las relaciones laborales como en el de la elaboración teórica. El reconocimiento de los sindicatos y de la negociación colectiva suponen una institucionalización del conflicto. El conflicto deja de ser considerado disfuncional; ahora tiene funciones positivas en la construcción de la norma y del orden social. La negociación colectiva se convierte en una institución social que proporciona estabilidad y continuidad a las relaciones laborales. La obra de Dunlop tiene un papel singular en esta nueva visión, donde el pacto y la conciliación es un rasgo estable de las relaciones laborales, mientras que el conflicto es sólo temporal. Las modernas relaciones laborales tienden a la estabilidad y a la convergencia bajo pautas más o menos similares en todos los países. Pero también en esta etapa los autores neomarxistas elaboran una teoría específica sobre las relaciones laborales, superando la visión estrictamente política para estudiar las relaciones sociales como parte de las relaciones de conflicto derivadas de la estructura social. Así, el conflicto sigue siendo una característica permanente de los sistemas de relaciones laborales, mientras que el pacto se considera como una cuestión temporal. Otra visión distinta, con menos pretensiones, nos la ofrece las teorías interaccionistas, que tratan de dar cuenta de los procesos asociados a la negociación colectiva.

Por otra parte, desde la perspectiva teórica neoweberiana, se trata de dar cuenta también del fenómeno de la burocratización de un mundo dominado

por las grandes organizaciones, por una forma de dominación legítimo-racional representada por el neocorporatismo. La cuestión central ahora es que las instituciones sociales llevan a limitar la lógica del mercado y a corregir las desigualdades que genera el mercado, así como a corregir las asimetrías de poder entre capital y trabajo. Por ello, esta tercera etapa podría considerarse como la del capitalismo organizado y no ya la del capitalismo liberal y salvaje. En este sentido, la política subordinaría a la economía, motivo por el que hemos designado el siglo XX como el siglo del derecho del trabajo y de los derechos de ciudadanía asociados a él.

Sin embargo, hoy, en la primera década del siglo XXI, los cambios sociales reabren el debate en torno a estos dos ejes de la teoría clásica de las relaciones laborales. Las teorías actuales suscitan con nuevo debate sobre viejas cuestiones y plantean nuevos problemas. Viejas, porque reabren el debate en torno al papel de las instituciones frente a los problemas de la cohesión social y la regulación del mercado de trabajo. La desregulación de los mercados ha cuestionado el papel de las instituciones sociales: el riesgo para las instituciones lo representan la globalización y la superación del ámbito del estado-nación como espacio propio de las relaciones de empleo. ¿Qué riesgos comportan estos nuevos espacios transnacionales para la regulación del trabajo?, ¿qué supone el nuevo paradigma de la flexibilidad y la reemergencia de la teoría neoclásica? Nuevas cuestiones, porque también se viene generando un debate en torno al papel de las relaciones de empleo en la construcción del orden social en el nivel macro. Por ejemplo, ¿qué papel tiene hoy el empleo en el acceso a los derechos de ciudadanía social? O ¿qué papel juega el empleo en la legitimación del orden social? En el nivel micro, este debate está asociado al auge de las políticas de recursos humanos, al declive del sindicalismo y al fortalecimiento del microcorporatismo: ¿qué rol juegan hoy las relaciones de empleo en el consentimiento, la cooperación y el conflicto?

¿Crisis de la teoría clásica? Los interrogantes que se vienen planteando a lo largo de las dos últimas décadas han desplazado el foco de interés teórico hacia lo que podríamos denominar como la *norma social del empleo*. Dicha norma ha jugado un papel central en la construcción del orden social: ha sido el puente para acceder a los derechos de ciudadanía social, así como el soporte para el consenso y la legitimidad política en el capitalismo avanzado. Hoy, el cuestionamiento de tales derechos de ciudadanía social, de la representatividad de los

sindicatos y el auge de la gestión de los recursos humanos amenazan con abandonar la preocupación política por el nivel macro a favor de perspectivas micro-corporatistas. La crisis de la perspectiva macro de la teoría clásica de sistemas de relaciones laborales tiene distintas causas, como son la transformación del trabajo, los cambios en el modo de organización empresarial, los nuevos tipos de empresa, los cambios en las actitudes y valores empresariales, la transformación de las bases del conflicto y la erosión de las instituciones de cohesión social, entre otras causas.

Alternativamente se tiende a pasar desde un enfoque teórico centrado en la noción de sistema de relaciones laborales hacia un enfoque más amplio, que considere el papel de la norma social del empleo en la construcción del orden social. Por tanto, hoy muchos autores sugieren pasar de las relaciones laborales a las relaciones de empleo, en la medida que este último concepto puede ofrecer un marco de referencia más amplio, que de cuenta de la nueva temática de investigación, como son las relaciones entre producción y reproducción, el estudio del mercado laboral, de las cualificaciones y profesiones, etc. Es decir, el nuevo enfoque trata de superar la perspectiva del paradigma normativo y reglamentista clásico.